

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan ketrampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak, dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja.¹

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.²

¹ Kalsum, *Tenaga Kerja dan Perlindungan*, www.gogle.com, Diakses Pada Tanggal 14 Oktober 2018.

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 107.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk memenuhi semua kebutuhan yang beraneka ragam tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung kepada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.³

Indonesia merupakan suatu Negara hukum berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, oleh karena itu setiap manusia ataupun subjek hukum yang ada di Indonesia harus mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam menjalankan kehidupannya. Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha di Indonesia diatur sedemikian rupa oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan dengan tujuan agar tercipta hubungan yang harmonis di antara mereka. Namun dalam kenyataannya walaupun sudah diatur tetap saja ada kemungkinan terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha tersebut.⁴

Dalam UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) disebutkan bahwa dalam rangka memenuhi hak asasi warga negaranya tersebut pemerintah memerlukan perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan. Untuk menjamin dan melindungi hak asasi tersebut, maka pemerintah melakukan berbagai upaya, antara lain melalui kebijakan dan instrumen hukum, menerbitkan berbagai

³ Zainal asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 1.

⁴ Khairani, *Hukum Perburuhan /Ketenagakerjaan*, (Padang: Fakultas Hukum Universitas Andalas, 2009), h. 162.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peraturan perundang-undangan, agar setiap warga negara terlindung haknya untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, dalam mencari dan memilih kesempatan kerja yang ada. Selama bekerja, mereka mendapatkan jaminan perlindungan dari kehilangan pekerjaan semena-mena.⁵

Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwasanya Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam amandemen Undang-undang Dasar 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Hal ini berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.⁶

Dalam Pasal 27 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945, berbunyi :

1. Segala warga negara bersamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
2. Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi

⁵ Moh. Syaufii Syamsuddin, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2005), h. 1.

⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 1.

⁷ Pasal 27 ayat (1) dan (2), Undang-Undang Dasar 1945.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bias perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya.

Keadaan ini menimbulkan kecenderungan majikan memiliki wewenang penuh kepada pekerja atau buruhnya baik dari upah ataupun jam kerja. Jadi disini sudah sepantasnya majikan bertindak sebagai majikan yang baik dengan memperlakukan pekerja dengan baik serta memberi pesangon disaat pekerja yang mengabdikan lama dan berkelakuan baik meminta keluar dari pekerjaan walaupun itu tak tercantum dalam perjanjian.⁸

Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

⁸ Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 2004), h. 6.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.⁹

Sedangkan dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu :

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.¹⁰

Berbagai permasalahan tenaga kerja dapat pula muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi¹¹ di tempat kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).¹² Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹³ Putusnya hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran

⁹ Pasal 59, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ Pasal 1 angka 1, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

¹¹ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN Balai Pustaka, 1996), h. 208.

¹² Surya Perdana, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)*, Tesis, (Medan: Program Pascasarjana USU, 2001), h. 102.

¹³ F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1995), h. 88.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya.¹⁴

Dalam Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
2. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
3. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.¹⁵

Sedangkan dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja, alasan :
 - a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. Pekerja/buruh menikah;
 - e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan

¹⁴ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1994), h. 143.

¹⁵ Pasal 152, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
2. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.¹⁶

Dalam pemutusan hubungan kerja juga diatur dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, yaitu :

1. Setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan ijin dari Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja masal.
2. Pengecualian dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa meminta ijin kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam hal :
 - a. Pekerja dalam masa percobaan kerja;
 - b. Pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat;
 - c. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
 - d. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;
 - e. Pekerja meninggal dunia.
3. Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja tidak dapat diberikan apabila pemutusan hubungan kerja didasarkan atas :

¹⁶ Pasal 153, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Hal-hal yang berhubungan dengan kepengurusan dan atau keanggotaan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau dalam rangka membentuk serikat pekerja atau melaksanakan tugas-tugas atau fungsi serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas ijin tertulis pengusaha atau yang diatur dalam kesepakatan kerja bersama;
- b. Pengaduan pekerja kepada pihak yang berwajib mengenai tingkah laku Pengusaha yang terbukti melanggar peraturan negara;
- c. Paham, agama, aliran, suku, golongan atau jenis kelamin.
4. Pemutusan hubungan kerja dilarang :
 - a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah;
 - d. Karena alasan menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan;
 - e. Karena alasan pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
 - f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
5. Keadaan sakit terus menerus sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) huruf a meliputi :
 - a. Sakit menahun atau berkepanjangan sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya secara terus menerus;
 - b. Setelah sakit lama kemudian masuk bekerja kembali tetapi tidak lebih dari 4 (empat) minggu kemudian sakit kembali.¹⁷

Dalam penyelesaian sengketa perselisihan hubungan diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan menggunakan 5 metode yaitu, Bipartit,

¹⁷ Pasal 2, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁸

Selain dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terhadap penyelesaian perselisihan hubungan kerja juga diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, sebagaimana yang dijelaskan dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja di tingkat perusahaan dan tingkat pemerantaraan.

Dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, yaitu :

1. Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dapat dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja;
2. Surat peringatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat berupa surat peringatan tertulis pertama kedua dan ketiga, kecuali dalam hal pekerja melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dan Pasal 18 ayat (1).¹⁹

Pasal 8 huruf (a) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan

¹⁸ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁹ Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2), Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, yaitu :

“Penyimpangan dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) pengusaha dapat memberikan langsung surat peringatan terakhir kepada pekerja apabila : huruf (a) Setelah 3 (tiga) kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.”²⁰

Pasal 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, yaitu :

“Setelah mendapatkan surat peringatan terakhir pekerja masih tetap melakukan pelanggaran lagi, maka pengusaha dapat mengajukan izin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal”.²¹

Berdasarkan hasil *prasurvey* penulis dengan Yosi Septiani, selaku pekerja PT. Paragita Tunas Inspira menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja secara tidak resmi di PT. Paragita Tunas Inspira terhadap karyawannya, yang tertuang dalam perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu atas nama Yosi Septiani yang mana bekerja di PT. Paragita Tunas Inspira terhitung dari 9 Februari 2017 sampai dengan 8 Februari 2019. Pekerja bekerja sebagai Salesman Produk Wardah yang ditempatkan di Giant Panam. Dalam

²⁰ Pasal 8 huruf (a), Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

²¹ Pasal 9, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan pekerjaan pekerja tidak pernah melakukan kesalahan fatal yang merugikan kepada perusahaan melainkan hanya penempatan.²²

Berdasarkan hasil *prasurvey* penulis dengan Yosi Septiani, selaku pekerja PT. Paragita Tunas Inspira menyebutkan bahwa semenjak permasalahan tersebutlah pekerja mulai merasa diasingkan dan adanya peringatan lisan dari pimpinan pekerja. Awal mulanya pemutusan hubungan kerja ini pada saat pekerja di panggil ke kantor tanggal 23 April 2018 yang mana diberitahukan oleh pimpinan pekerja melalui percakapan pribadi *WhatsApp* pada tanggal 19 April 2018. Hasil pembicaraan tersebut pekerja diminta untuk tidak bekerja lagi di PT. Paragita Tunas Inspira, dengan niat baik, pekerja tetap bekerja di PT. Paragita Tunas Inspira seperti biasanya, sampai dengan tanggal 28 April 2018, sedangkan tanggal 29 dan 30 April 2018 pekerja off bekerja.²³

Berdasarkan hasil *prasurvey* penulis dengan Yosi Septiani, selaku pekerja PT. Paragita Tunas Inspira menyebutkan bahwa pada saat ingin bekerja kembali pada tanggal 1 Mei 2018, sudah ada pekerja lain yang menggantikan posisi pekerja sebagai Salesman Produk Wardah yang ditempatkan di *Giant* Panam. Setelah melakukan konfirmasi kepada atasan pekerja melalui percakapan pribadi *WhatsApp* tanggal 1 Mei 2018. Atasan pekerja mengatankan bahwa “awal Mei 2018 sudah tidak di wardah lagi atau PT. Paragita Tunas Inspira”.²⁴

²² Hasil *Prasurvey* Penulis dengan Yosi Septiani, selaku Pekerja PT. Paragita Tunas Inspira, Pada Tanggal 28 November 2018.

²³ Hasil *Prasurvey* Penulis dengan Yosi Septiani, selaku Pekerja PT. Paragita Tunas Inspira, Pada Tanggal 28 November 2018.

²⁴ Hasil *Prasurvey* Penulis dengan Yosi Septiani, selaku Pekerja PT. Paragita Tunas Inspira, Pada Tanggal 28 November 2018.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil *prasurvey* penulis dengan Yosi Septiani, selaku pekerja PT. Paragita Tunas Inspira menyebutkan bahwa setelah terjadinya permasalahan tersebut, pekerja mencoba mengadu ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dimana tempat penyelesaian secara bipartit atau mediasi, pihak mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menganjurkan pekerja untuk melengkapi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Ada salah satu syarat yang tidak dimiliki oleh pekerja yaitu surat pemutusan hubungan kerja secara resmi. Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengajurkan pekerja meminta kepada perusahaan, setelah dicoba meminta kepada perusahaan, perusahaan tidak mau memberikan dengan alasan sudah ada pemutusan hubungan kerja melalui *WhatsApp* dan pihak perusahaan menganggap itu secara resmi.²⁵

Surat resmi adalah pesan tertulis dalam bentuk surat yang biasanya dipakai oleh lembaga atau instansi tertentu. Surat tidak resmi adalah surat yang biasanya dipakai untuk mengurumkan informasi pribadi baik kepada keluarga, teman, dan lainnya.²⁶

Berdasarkan hasil *prasurvey* penulis dengan Ibu Raudhah, selaku Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menyebutkan bahwa tata cara mengajukan pengaduan terhadap pemutusan hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yaitu :

1. Surat pemutusan hubungan kerja dari perusahaan
2. Kontrak antara pekerja dengan perusahaan
3. Slip gaji atau buku rekening

²⁵ Hasil *Prasurvey* Penulis dengan Yosi Septiani, selaku Pekerja PT. Paragita Tunas Inspira, Pada Tanggal 28 November 2018.

²⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia (Online).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Surat pengangkatan
5. Identitas pekerja (KTP, KK, SIM atau NPWP)
6. Surat permohonan pengaduan yang berisikan identitas lengkap dan kronologis kejadian
7. Bukti-bukti pendukung lainnya
8. Saksi-saksi (jika diperlukan hadir dalam perundingan mediasi).²⁷

Maka berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti, yaitu :

“Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Studi di PT. Paragita Tunas Inspira”.

B. Batasan Masalah

Supaya penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dibahas, karena mengingat begitu luasnya permasalahan yang terdapat dalam pemutusan hubungan kerja tidak resmi, maka penulis membatasi masalah penelitian tentang mekanisme terhadap pemutusan hubungan kerja untuk mencapai penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja yang memiliki landasan hukum yang jelas serta memiliki kepastian hukum.

C. Rumusan Masalah

Maka penulis merumuskan pokok masalah yang akan dibahas dan dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan studi di PT. Paragita Tunas Inspira?

²⁷ Hasil Prasurvey Penulis dengan Ibu Raudhah, selaku Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pada Tanggal 3 Desember 2018.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah kendala mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan studi di PT. Paragita Tunas Inspira?
3. Bagaimana upaya mengatasi pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan studi di PT. Paragita Tunas Inspira?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan studi di PT. Paragita Tunas Inspira.
- b. Untuk mengetahui kendala mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan studi di PT. Paragita Tunas Inspira.
- c. Untuk mengetahui upaya mengatasi pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan studi di PT. Paragita Tunas Inspira.

2. Manfaat penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Praktis

Secara praktis, untuk dijadikan salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu dan mendapatkan gelar Sarjana Hukum, dan sumbangan pemikiran bagi almamater dimana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tempat penulis menuntut ilmu yaitu di Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau - Pekanbaru.

b. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, untuk memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan khususnya di bidang hukum perdata yang berkaitan pemutusan hubungan kerja sudah sesuai dengan aturan yang berlaku. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran dalam ilmu hukum. Sehingga keberadaannya dapat dipergunakan untuk kepentingan masyarakat.

E. Tinjauan Pustaka

Kerangka teori merupakan teori yang dibuat untuk memberikan gambaran yang sistematis mengenai masalah yang akan di teliti.²⁸ Dalam hal ini teori dan asas yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

1. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah sebgaiian dari hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut.²⁹

Para ahli mengemukakan pendapat mengenai Hukum Ketenagakerjaan, Menurut Mr. N.E.H. Van Esveld berpendapat bahwa Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana

²⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1996), h. 127.

²⁹ G. Karta Sapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Peburuhan*, (Bandung: Armico, 1992), h. 2.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab. Menurut Imam Soepomo Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang pekerja dengan menerima upah.³⁰

Ruang lingkup Ketenagakerjaan tidak sempit dan terbatas, kenyataan dalam prakteknya sangat kompleks dan multidimensi. Oleh karena itu, ada benarnya jika hukum Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja saja tetapi juga mengatur segala hal di luar hubungan kerja tetapi masih berkaitan dengan Tenaga Kerja. Sedangkan asas yang digunakan dalam hukum Ketenagakerjaan bertumpu pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pada dasarnya asas ketenagakerjaan sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata.³¹

Menurut Manulang tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 4 menegaskan bahwa tujuan pembangunan

³⁰ Sendjun Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h. 1.

³¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), h. 6.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketenagakerjaan meliputi memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, adanya pemerataan kesempatan kerja, untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³²

2. Tinjauan Tentang Tenaga kerja

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³³ Sedangkan menurut Imam Soepomo adalah seorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, Setiap orang yang menetap dalam suatu wilayah Negara, jadi disebut tenaga kerja dapat pula di sebut cukan tenaga kerja, dapat warga Negara dapat pula orang asing.³⁴

Pengertian Tenaga Kerja di atas sejalan dengan pengertian Tenaga Kerja menurut konsep Ketenagakerjaan pada umumnya. Dapat kita simpulkan bahwa Tenaga kerja terdiri dari berbagai tingkatan, dengan fungsi dan hak berlainan antara kelompok yang satu dengan yang lainnya, sesungguhnya mempunyai tujuan yang sama yaitu demi produktifitas perusahaan dan peningkatan kesejahteraan hidup dari yang bersangkutan.³⁵

³² Sendjun Manulang, *Op. Cit.*, h. 2.

³³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006), h. 15.

³⁴ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, (Jakarta: Dss Publising, 2004), h. 2.

³⁵ *Ibid.*, h. 5.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja. Istilah pekerja atau buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh atau pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh atau pekerja yang di sejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itu pada era Orde Baru istilah serikat buruh di ganti dengan istilah pekerja.³⁶

3. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan Pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat. Menurut Pendapat Phillipus M. Haadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan Pemerintah yang bersifat preventif dan represif.³⁷

F Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara atau jalan yang ditempuh dalam mencari, menggali, mengolah dan membahas data dalam suatu

³⁶ Lalu Husni, *Op. Cit.*, h. 20.

³⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1997), h. 2.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian, untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap permasalahan.³⁸

Untuk memperoleh dan membahas data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang akan penulis gunakan adalah penelitian hukum sosiologis dengan langsung turun ke lapangan untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan penelitian penulis, dengan cara wawancara.³⁹

b. Sifat penelitian

Sifat penelitian ini bersifat deskriptif analitis, dimana kata-kata tertentu diberi penjelasan dengan jalan mengembalikan pada kata yang umum dan disertai dengan penyebutan atau penyajian ciri-ciri.⁴⁰ Dalam penelitian ini, penulis teliti tentang mekanisme terhadap pemutusan hubungan kerja di PT. Paragita Tunas Inspira.

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yaitu di Kota Pekanbaru yang terdapat di PT. Paragita Tunas Inspira. Penulis melakukan penelitian di Kota Pekanbaru dengan alasan wilayah penelitian penulis secara umum berada di Kota

³⁸ Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian, dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994), h. 2.

³⁹ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survai*, (Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia, 2005), h. 3.

⁴⁰ D. Mutiara Hatia Putri, *Keputusan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: Institut Ilmu Pemerintahan Departemen Dalam Negeri, 2000), h.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru sedangkan secara khususnya terdapat di PT. Paragita Tunas Inspira.

3. Populasi dan Responden

Populasi dalam penelitian ini terdapat dalam tabel berikut :

Tabel I.1
Daftar Populasi dan Responden

No	Jabatan	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Dinas dan Pegawai Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1 Orang	1 Orang	100 %
2	Mediator Dinas dan Pegawai Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	4 Orang	1 Orang	25 %
3	Pimpinan PT. Paragita Tunas Inspira	1 Orang	1 Orang	100 %
4	Pekerja Waktu Tertentu PT. Paragita Tunas Inspira di PHK Tahun 2018	1 Orang	1 Orang	100 %
Jumlah		7 Orang	4 Orang	60 %

Sumber : Olahan Data Populasi Tahun 2018

4. Data dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu :

- a. Data primer adalah data utama yang diperoleh oleh penulis melalui responden dengan menggunakan data wawancara langsung kepada responden.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai literatur tentang pendapat para ahli hukum dan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

5. Alat Pengumpul Data

Sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah :

Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penulis mengadakan tanya jawab secara langsung kepada siapa yang

menjadi responden. Wawancara penulis tujukan kepada Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pihak Perusahaan PT. Paragita Tunas Inspira dan Pekerja PT. Paragita Tunas Inspira.

6. Analisis Data

Penelitian bidang hukum dengan menggunakan metode observasi yakni dengan cara data wawancara yang dikumpulkan, kemudian diolah dan disajikan dengan cara membandingkan antara data lapangan dengan pendapat para ahli atau dengan peraturan perundang-undangan yang dijadikan dasar yuridis dalam penelitian.

Penarikan kesimpulan yang digunakan adalah metode induktif. Metode induktif adalah metode berpikir yang menerapkan hal-hal yang umum terlebih dahulu untuk seterusnya dihubungkan dalam bagian-bagiannya yang khusus.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.