

SKRIPSI

**PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PT BATARA CITRA
MANDIRI PADANG**

*Diajukan sebagai syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana hukum*



OLEH :
Dzikra Aulia Ramadhani
2110012111045

BAGIAN HUKUM TATA NEGARA

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2025**

Reg No: 19/Skripsi/HTN/FH/III-2025

UNIVERSITAS BUNG HATTA

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA

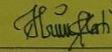
PERSETUJUAN SKRIPSI
Reg No: 18/Skripsi/HTN/FH/III-2025

Nama : Dzikra Aulia Ramadhani
NPM : 2110012111045
Bagian : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Pemenuhan Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang
Mengalami Pemutusan Kerja Oleh PT Batara Citra
Mandiri Padang

Telah **disetujui** pada Hari **Sabtu** Tanggal **Dua Puluh Dua** Bulan **Februari** Tahun
Dua Ribu Dua Puluh Lima untuk dipertahankan dihadapan Tim Penguji :

Dr. Maiyestati, S.H., M.H.

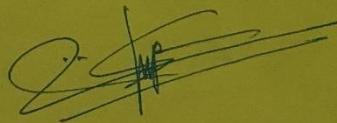
(Pembimbing)



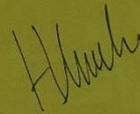
Mengetahui :

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Bung Hatta

Ketua Bagian
Hukum Tata Negara



(Dr. Sanidjar Pebrihariati R., S.H., M.H)



(Helmi Chandra SY, S.H., M.H)

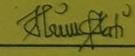
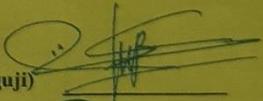
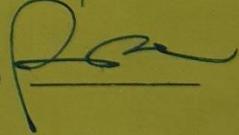
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA

PENGESAHAN SKRIPSI
Reg No: 18/Skripsi/HTN/FH/III-2025

Nama : Dzikra Aulia Ramadhani
NPM : 2110012111045
Bagian : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Pemenuhan Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Kerja Oleh PT Batara Citra Mandiri Padang

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada bagian Hukum Tata Negara pada Hari Senin Tanggal Sepuluh Bulan Maret Tahun Dua Ribu Dua Puluh Lima dan dinyatakan LULUS

SUSUNAN PENGUJI

1. Dr. Maiyestati, S.H., M.H. (Ketua/Pembimbing) 
2. Dr. Sanidjar Pebrihariati R., S.H., M.H. (Anggota Penguji) 
3. Resma Bintani Gustaliza, S.H., M.H. (Anggota Penguji) 

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Bung Hatta


Dr. Sanidjar Pebrihariati R., S.H., M.H.

PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PT BATARA CITRA MANDIRI PADANG

Dzikra Aulia Ramadhani¹, Maiyestati²

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Bung Hatta

Email: dzikra.auliaramadhani@gmail.com

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan akhir dari kewajiban pekerja di perusahaan, yang berdampak pada hilangnya sumber pendapatan utama mereka. Contoh kasus PHK di PT Batara Citra Mandiri pada tahun 2020-2024 para pekerja yang di PHK mendapatkan hak-haknya berupa uang pesangon, dan uang penggantian hak. Perusahaan memberikan hak-hak pekerja sesuai lama mereka bekerja di perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini: (1) Apa saja alasan-alasan PT Batara Citra Mandiri dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja? (2) Bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) PT Batara Citra Mandiri Padang? (3) Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK pada PT Batara Citra Mandiri Padang? Jenis penelitian yuridis sosiologis, sumber data yang digunakan data primer terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Analisis data adalah kualitatif yaitu data yang muncul atau berbentuk dalam kata-kata dan bukan rangkaian angka-angka. Alasan PT Batara Citra Mandiri melakukan pemutusan hubungan kerja pada pekerja karena kondisi *force majeure* (keadaan memaksa) dan pekerja tidak memenuhi syarat. Prosedur pemutusan hubungan kerja oleh PT Batara Citra Mandiri karena keadaan memaksa yaitu: penilaian dampak keberlangsungan perusahaan karena *force majeure* (keadaan memaksa), perundingan dengan serikat pekerja, pemberian surat keputusan PHK, penyelesaian hak-hak karyawan. Prosedur pemutusan hubungan kerja karena indisipliner yaitu: identifikasi tindakan indisipliner, pemberian peringatan tertulis, pemberian surat peringatan terakhir, perundingan dengan pekerja, keputusan PHK, pembayaran hak-hak karyawan dan penyampaian surat keputusan PHK. Pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK oleh PT Batara Citra Mandiri, pekerja yang di PHK mendapatkan hak-hak nya berupa uang pesangon dan uang penggantian hak.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Hak-Hak Pekerja,
PT Batara Citra Mandiri

ABSTRACT

Termination of employment (PHK) is the end of workers' obligations in the company, which has an impact on the loss of their main source of income. An example of a layoff case at PT Batara Citra Mandiri in 2020-2024, workers who were laid off received their rights in the form of severance pay, and compensation pay. The company provides workers' rights according to the length of time they have worked for the company. The formulation of the problem in this study: (1) What are the reasons for PT Batara Citra Mandiri in terminating workers? (2) How is the procedure for terminating PT Batara Citra Mandiri Padang? (3) How is the fulfillment of the rights of workers who are laid off at PT Batara Citra Mandiri Padang? This type of research is juridical sociological, the data sources used are primary data consisting of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. Data analysis is qualitative, namely data that appears or is in the form of words and not a series of numbers. The reason for PT Batara Citra Mandiri to terminate the employment of workers is due to force majeure conditions and workers are not eligible. The procedure for terminating employment by PT Batara Citra Mandiri due to force majeure is: assessment of the impact on the sustainability of the company due to force majeure (force majeure), negotiations with labor unions, provision of layoff decision letters, settlement of employee rights. Procedures for termination of employment due to indiscipline, namely: identification of disciplinary actions, giving written warnings, giving the last warning letter, negotiations with workers, termination decisions, payment of employee rights and submission of termination decision letters. Fulfillment of the rights of workers who are laid off by PT Batara Citra Mandiri, workers who are laid off get their rights in the form of severance pay and compensation pay.

Keywords: Termination of Employment (PHK), Workers' Rights, PT Batara Citra Mandiri

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi teladan umat manusia. Skripsi dengan judul **“Pemenuhan Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Batara Citra Mandiri Padang”** ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta guna meraih gelar Sarjana Hukum. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan dari berbagai pihak.. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua pembimbing penulis, Ibu Dr Maiyestati, SH.,M.H yang telah memberikan arahan, waktu, ilmu, bimbingan dan petunjuk dalam penyelesaian skripsi ini. Selanjutnya penulis juga menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu baik moril, maupun materil demi terwujudnya skripsi ini, yakni kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika Rektor Universitas Bung Hatta
2. Ibu Dr. Sanidjar Pebrihariati R, S.H., M.H Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta
3. Bapak Hendriko Arizal, S.H., M.H Wakil Dekan Fakultas Universitas Bung Hatta

4. Bapak Helmi Chandra SY, S.H., M.H Ketua bagian Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta
5. Bapak/Ibu segenap Dosen yang mengajar di Universitas Bung Hatta khususnya pada Fakultas Hukum yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis selama ini.
6. Kepada kedua orang tua penulis,. Terimakasih selalu memberikan dukungan, dan juga sudah memberikan kasih sayangnya agar penulis dapat menjalani hidup yang bahagia, terimakasih sudah memberikan warna serta keceriaan dalam hidup penulis yang tidak bisa didapatkan ditempat lain selain keluarga.
7. Kakak-kakak beserta adik tersayang, Devi Meliza S.H., M.Kn, Dewi Afrina S.Pd, Rahmat Hidayat, Yani kurniawan S.H, Muhaimin Aziz S.H, dan Khairil Fikri . Terimakasih atas segala dukungan dan kasih sayangnya, atas fasilitas yang diberikan kepada penulis selama perkuliahan.
8. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan penulis dimasa perkuliahan, Indah Oktaviani, Raudhatul Kharisma Zinta dan Dara Thania yang sangat berjasa kepada penulis, yang selalu memberikan dukungan, membantu, dan menghibur penulis dalam proses pembuatan skripsi ini. Terimakasih sudah menemani di masa-masa perkuliahan, semoga kita dapat sukses di jalannya masing-masing.
9. Terimakasih kepada sahabat terbaik penulis Octriana Hazizah Salvin. Yang sudah menemani, dan selalu memberikan semangat, serta mendengar keluh kesahku saat masa yang sulit. Tidak terpikirkan semua wacana yang selalu

membuat penulis bahagia. Semoga semua harapan kita dimasa depan tercapai.

10. Seluruh teman Angkatan 2021 Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan studi Strata Satu nya.

11. Kepada sosok yang belum diketahui namanya namun sudah tertulis jelas di *lauhul mahfuz*. Terimakasih telah menjadi salah satu motivasi penulis untuk meyelesaikan skripsi ini sebagai upaya memantaskan diri. Semoga kita berjumpa di versi terbaik kita masing-masing.

12. Seluruh pihak yang memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas jasa dan budi baik yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya.

Padang, 06 Maret 2025

Penulis

Dzikra Aulia Ramadhani

2110012111045

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| D. Metode Penelitian..... | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| A. Pengertian Pekerja/Buruh | 10 |
| B. Tinjauan Hak-Hak Pekerja | 11 |
| 1. Pengertian Hak-Hak Pekerja | 11 |
| C. Tinjauan Perlindungan Hukum | 13 |
| 1. Pengertian Perlindungan Hukum..... | 13 |
| D. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja | 15 |
| 1. Pengertian Perjanjian Kerja | 15 |
| 2. Jenis Perjanjian Kerja..... | 16 |
| E. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja dan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja | 17 |
| 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan..... | 17 |
| 2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. | 21 |
| 3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja | 23 |
| E. Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) | 28 |
| 1. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)..... | 28 |
| 2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) | 31 |

| | |
|--|-----------|
| BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 33 |
| A. Alasan-alasan PT Batara Citra Mandiri dalam melakukan | |
| pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja | 33 |
| 1. Kondisi <i>force majeure</i> (keadaan memaksa) | 33 |
| 2. Pekerja tidak memenuhi syarat..... | 35 |
| B. Prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) PT Batara | |
| Citra Mandiri | 37 |
| 1. Prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) karena <i>force majeure</i> | |
| (keadaan memaksa)..... | 37 |
| 2. Prosedur PHK Karena Tindakan Indisipliner di PT Batara | |
| Citra Mandiri. | 39 |
| C. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Yang di PHK Pada PT Batara | |
| Citra Mandiri | 42 |
| 1. Pemenuhan hak pekerja yang di PHK karena <i>force majeure</i> | |
| (keadaan memaksa)..... | 42 |
| 2. Pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK karena Tindakan | |
| Indisipliner..... | 43 |
| BAB IV PENUTUP | 47 |
| A. Simpulan..... | 47 |
| B. Saran..... | 48 |

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bertujuan menjamin hak-hak para pekerja, dan menjamin kesamaan serta perlakuan yang baik tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha serta kepentingan pengusaha. Pengusaha bisa dengan mudah untuk menyuruh pekerja secara maksimal untuk bekerja sesuai dengan perintahnya. Dalam hal ini yaitu masalah perburuhan yang saat ini sering disebut dengan istilah ketenagakerjaan, juga menjadi salah satu pokok permasalahan di Indonesia, yang perlu diperhatikan dari segi hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pedoman hukum bagi setiap permasalahan terkait dengan perburuhan/hukum ketenagakerjaan.

Jika dilihat dari kejadian yang terjadi di dalam masyarakat masih banyak pekerja yang mencari kerjanya tidak semudah yang dibayangkan. Adanya persaingan yang semakin ketat, angkatan kerja yang akan selalu naik, dan keadaan di dunia usaha yang tidak stabil mengakibatkan kekhawatiran akan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Aspek hukum ketenagakerjaan harus sejalan dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah berjalan pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha dalam mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak pekerja/buruh dirugikan secara langsung.¹ Kurangnya pemahaman terhadap buruh sebagai pekerja dan buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyatakan bahwa Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Mayoritas pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja secara tidak manusiawi atau tidak sesuai dengan hukum yang berlaku. Semua itu disebabkan karena para pekerja dianggap tidak mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga saat mendapatkan PHK dari perusahaan pekerja hanya bisa menerima dengan rasa kecewa, padahal ada hak yang timbul atas kesepakatan dari pekerja dan perusahaan yang tercantum dalam perjanjian kerja secara tertulis.² Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi

¹Jimmy Jose Simbiring, 2016, *Hak dan Kewajiban*, Visi Media, Jakarta Selatan, hlm 2.

²Asriwijayanti, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 160.

kerja tersebut. Dari definisi ini dapat diketahui bahwa hukum yang terjadi antara pekerja dan perusahaan berakhir yang mengakibatkan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak turut berakhir. Dengan demikian, kewajiban dari perusahaan kepada pekerja untuk membayar gaji berakhir dan kewajiban pekerja untuk bekerja juga berakhir.³

Suatu perusahaan bisa bergerak karena berawal dari perusahaan harus ada pekerja, jika perusahaan tanpa adanya pekerja perusahaan tersebut tidak akan berjalan tetapi ada pekerja tidak ada perusahaan maka pekerja juga tidak bisa bekerja, karena mereka saling membutuhkan. Pada saat sekarang ini banyak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja sering terjadi di dunia industri terutama dalam konteks perubahan ekonomi. Dalam kondisi ekonomi yang tidak menentu banyak perusahaan yang mengambil langkah untuk memastikan keberlangsungan operasional dan usahanya.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terbagi empat yaitu ada pemutusan kerja yang diputuskan oleh majikan, ada pemutusan hubungan kerja yang diputuskan oleh pekerja itu sendiri, ada pemutusan hubungan kerja yang diputuskan pengadilan dan pemutusan hubungan kerja putus demi hukum. Pada saat ini pemutusan hubungan kerja (PHK) yang paling berat yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diputuskan oleh majikan. Ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha sedangkan pekerja tersebut masih ingin bekerja di perusahaan tersebut.

³Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 63.

Jika pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan maka berakhirilah kewajibannya dalam perusahaan, para pekerja juga kehilangan pendapatan yang merupakan sumber pendapatan utama mereka yang menyebabkan kesulitan ekonomi, serta keuangan terutama bagi mereka yang memiliki tanggungan keluarga. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan suatu perusahaan diwajibkan untuk mematuhi prosedur tertentu sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja, termasuk pemberian pesangon serta konsultasi dengan serikat pekerja. Ini bertujuan melindungi hak-hak pekerja dan mendorong tanggung jawab sosial perusahaan. Adapun Hak hak pekerja yang di PHK yaitu uang pesangon, uang masa kerja dan uang penggantian hak.⁴

Contoh kasus, pengusaha memutuskan hubungan kerja tetapi pekerja tidak ingin putus bekerja di PT Batara Citra Mandiri. Setelah melakukan pemutusan hubungan kerja pekerja mengeluh dan ingin bekerja lagi di perusahaan tersebut karena di PHK oleh majikannya. Perusahaan PT Batara Citra Mandiri bergerak di bidang amdal berlokasi di daerah Kota Padang. Segala upaya telah dilakukan agar pengusaha tidak melakukan PHK namun tidak ada jalan lain selain melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja secara terpaksa pengusaha melakukan tindakan tersebut. Berikut data 5 tahun terakhir pekerja yang di PHK di PT Batara Citra Mandiri⁵:

⁴ Ismi Hasanah, Dwi Aryanti Ramadhani, *Pemenuhan Hak Pekerja Sebelum Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Sebelum Dan Saat Pandemi Covid 19*, Vol 4 No 1, Jurnal Gorontalo Law Review, April 2022.

⁵ Hasil Wawancara Awal Dengan Bapak Bayu Arga S.T. Direktur Di PT Batara Citra Mandiri Pada Tanggal 2 November, 2024.

Tabel 1

PHK di PT Batara Citra Mandiri

| | Jenis Kelamin | Tahun di PHK | Jumlah Pekerja di PHK |
|----|-------------------------|--------------|-----------------------|
| 1. | Laki-laki dan Perempuan | 2020 | 2 Orang |
| 2. | Laki-laki | 2021 | 2 Orang |
| 3. | Laki-laki | 2022 | 2 Orang |
| 4. | Laki-laki dan Perempuan | 2023 | 2 Orang |
| 5. | Laki-laki | 2024 | 1 Orang |

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Bapak Bayu Arga, Direktur PT Batara Citra Mandiri Pada 2 November 2024.

Dari data pada tahun 2020 pekerja tersebut di PHK karena keadaan memaksa. Pada tahun tersebut perusahaan mengalami kekurangan penghasilan yang signifikan dan menderita kerugian besar karena hampir semua proyek dan pekerjaan yang sedang berjalan di tunda atau dibatalkan akibat pandemi. Untuk menghindari kebangkrutan atau kerugian perusahaan terpaksa melakukan pengurangan biaya seperti biaya operasional yang tinggi termasuk memPHK beberapa pekerja.

Meskipun perusahaan memberikan uang pesangon yang dihitung berdasarkan masa kerja pekerja, uang penggantian hak seperti cuti tahunan yang belum di ambil sesuai dengan ketentuan hukum tetapi pekerja yang di PHK masih ingin bekerja di perusahaan tersebut, namun perusahaan tetap memPHK pekerja tersebut.

Pada tahun 2021-2024 pekerja di PHK karena indiscipliner yaitu perilaku yang menunjukkan tidak patuh pada peraturan, atau melanggar disiplin yang sudah ada di perusahaan tersebut. Pekerja tidak masuk tanpa

pemberitahuan ke pihak perusahaan dalam waktu yang cukup lama dan berulang-ulang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian serta pekerjaan tidak terlaksana dengan efektif. Beberapa pekerja dalam masa uji coba selama 3 bulan tidak mampu melaksanakan pekerjaan dan tugasnya dengan baik atau prestasinya terus-menerus rendah tidak mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik⁶ meskipun sudah diberikan kesempatan untuk memperbaikinya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul skripsi **“PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PT BATARA CITRA MANDIRI PADANG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apa saja alasan-alasan PT Batara Citra Mandiri Padang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja?
2. Bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) PT Batara Citra Mandiri Padang?
3. Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK pada PT Batara Citra Mandiri padang?

⁶ Hasil Wawancara Dengan Bapak Bayu Arga, Direktur di PT Batara Citra Mandiri, Pada Tanggal 11 November 2024, Padang.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis alasan-alasan PT Batara Citra Mandiri Padang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja.
2. Untuk menganalisis prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) PT Batara Citra Mandiri Padang.
3. Untuk menganalisis pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK pada PT Batara Citra Mandiri padang.

D. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Dilihat dari sudut pandang dan jenis penelitian ini dapat digolongkan kedalam penelitian yuridis sosiologis yaitu penelitian untuk mendapatkan data primer data yang diperoleh langsung dari masyarakat sebagai sumber utama dari penelitian lapangan.⁷

2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama, seperti wawancara, atau observasi⁸.

Data primer terdiri dari 3 bahan hukum

a. Bahan hukum primer

- 1) Undang- Undang Dasar 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁷ Maiyestati, 2022, *Metode Penelitian Hukum*, LPPM Bung Hatta, Padang, hlm 23.

⁸ Bambang Suggano, 2019 , *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Depok, hlm 43.

- 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan Undang-Undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan lain-lain.⁹

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya Kamus Bahasa Indonesia/Bahasa Inggris, Kamus hukum dan lain-lain¹⁰.

3. Teknik pengumpulan data digunakan dalam melaksanakan penelitian ini melalui wawancara dan studi dokumen dengan sumber yang dapat dipercaya.

a. Studi dokumen

Studi dokumen adalah teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari bahan-bahan kepustakaan atau literatur-literatur yang ada, terdiri dari Undang-Undang, buku-buku, hasil penelitian dan data yang

⁹ *Ibid*, hlm 26.

¹⁰ *Ibid*, hlm 27.

berkaitan dengan penelitian ini. Studi dokumen dalam penelitian ini diperoleh dengan mendatangi perpustakaan Bung Hataa dan perpustakaan Universitas Andalas.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara lisan dengan responden. Wawancara ini dilakukan dengan wawancara semi terstruktur (*semi structure interview*) yaitu dengan menyiapkan daftar pertanyaan lebih dahulu,¹¹ jika diperlukan peneliti dapat mengajukan pertanyaan yang lain yang tidak ada dalam daftar pertanyaan dengan Bapak Bayu Arga Direktur PT Batara Citra Mandiri Padang.

4. Analisis data

Berdasarkan rumusan permasalahan dan pembahasan atas permasalahan yang dipergunakan maka teknik analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif. Metode kualitatif adalah metode yang didapat dari data yang muncul atau berbentuk dalam kata-kata dan bukan rangkaian angka-angka.¹² Dengan menganalisis data primer dan sekunder yang dapat diperoleh dari penelitian disusun dengan teratur dan sistematis, kemudian dianalisis untuk kesimpulan.

¹¹ Sugiono, 2019, *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, hlm 306.

¹² Maiyestati, op cit, hlm 81.