

BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Permasalahan

Negara hukum adalah negara yang menjalankan segala urusan pemerintahan berdasarkan hukum. Berdasarkan tujuan dari Negara Indonesia yaitu,

Untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial", kata pembukaan UUD NRI 1945.

Pada perkembangannya kemanfaatan dari hukum sendiri bertujuan untuk memberikan keamanan dan ketertiban serta menjamin adanya kesejahteraan yang diperoleh masyarakat dari negara. Hukum itu sendiri selain mengatur manusia terhadap bahaya yang akan mengancamnya juga mengatur hubungan antar masyarakat atau manusia.¹

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh.² Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur sedemikian rupa bahwa PHK kepada pekerja yang mangkir atau melanggar peraturan perusahaan diatur syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi

¹S. Mertokusumo, *Teori Hukum* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2011).

²L. Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006).

Undang-Undang yang dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan yang tidak objektif.³

Hubungan industrial merupakan hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang diatur dalam kerangka hukum ketenagakerjaan. Dalam hubungan ini, pekerja sebagai pihak yang lebih lemah secara ekonomi memerlukan perlindungan hukum, terutama ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.⁴ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyeramkan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak.⁵ Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah pemberian uang penggantian hak yang menjadi hak dasar pekerja ketika mengalami PHK.

Uang penggantian hak merupakan komponen penting dalam kompensasi PHK yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Menurut Manulang, uang penggantian hak mencakup berbagai hak pekerja yang belum diterima seperti

³Achmad N. Yahya, "Dari Kontrak Seumur Hidup Hingga PHK Sepihak, Ini 8 Poin UU Cipta Kerja yang Jadi Sorotan Buruh," *Kompas*, last modified October 7, 2020, accessed July 1, 2025, <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/07/06503791/dari-kontrak-seumur-hidup-ngga-phk-sepihak-ini-8-poin-uu-cipta-kerja-yang?page=all>.

⁴I. Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2018).

⁵P. Darwan, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya, 2000).

biaya perumahan, pengobatan, cuti yang belum diambil, serta biaya-biaya lain yang menjadi hak pekerja selama masa kerja.⁶

Secara filosofis, uang penggantian hak berfungsi sebagai bentuk perlindungan sosial bagi pekerja yang tiba-tiba kehilangan mata pencaharian. Hal ini sejalan dengan konsep *welfare state* yang diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945 alinea 4.⁷ Dalam praktik ketenagakerjaan, uang ini berperan sebagai penyangga ekonomi sementara bagi pekerja yang mencari pekerjaan baru. Namun, pemberian uang penggantian hak seringkali menjadi polemik ketika perusahaan melakukan PHK dengan alasan kerugian terus-menerus. Seperti dalam kasus PT Express Transindo Utama Tbk., perusahaan berdalih mengalami kerugian sejak 2016 yang semakin parah akibat pandemi COVID-19, sehingga merasa perlu mengurangi berbagai kompensasi PHK termasuk uang penggantian hak pada Putusan Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

Perselisihan hubungan industrial dalam perkara ini bermula ketika PT Express Transindo Utama Tbk., perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan sejak 2016 dan terdampak pandemi COVID-19, melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Taufik, karyawan yang telah bekerja sejak November 2004. PHK ini dilakukan tanpa pemenuhan hak-hak normatif Taufik secara penuh, sehingga memicu sengketa di antara kedua belah pihak.

Pada 15 April 2021, Taufik mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Serang. Dalam gugatannya, ia menuntut:

⁶S. H. Manulang, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), 45.

⁷Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara* (Jakarta: Rajawali Pers, 2021), 112.

1. pengakuan PHK sejak 31 Desember 2020;
2. pembayaran kekurangan upah periode Januari-Juli 2020 dan upah Agustus-Desember 2020 sebesar Rp22.965.252; serta
3. kompensasi PHK berupa pesangon 2x, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak senilai Rp123.159.589.

Perusahaan membantah dengan mengajukan eksepsi bahwa gugatan cacat formil dan materil, namun eksepsi ini ditolak seluruhnya oleh pengadilan. Pengadilan Negeri Serang dalam putusan 13 Oktober 2021 mengabulkan sebagian gugatan. Majelis hakim menetapkan:

1. PHK berlaku sejak 1 Oktober 2020;
2. Kewajiban membayar upah proses dan BPJS Agustus-September 2020 sebesar Rp8.847.330; serta
3. Kompensasi PHK sebesar Rp72.433.268 yang dihitung berdasarkan ketentuan Pasal 156 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

Putusan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa meskipun perusahaan mengalami kesulitan keuangan, hak-hak pekerja tetap harus dipenuhi sesuai peraturan perundang-undangan. Tidak puas dengan putusan tersebut, PT Express Transindo mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung pada 26 Oktober 2021. Perusahaan berargumen bahwa Pengadilan Negeri Serang tidak mempertimbangkan kondisi keuangan perusahaan yang terus merugi. Dalam memori kasasi, perusahaan meminta pembatalan putusan PN Serang dan penolakan seluruh gugatan Taufik.

Mahkamah Agung dalam putusannya tanggal 19 April 2022 kemudian mengubah putusan sebelumnya. Majelis hakim berpendapat bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PHK yang merupakan turunan UU Cipta Kerja harus menjadi dasar pertimbangan utama. Putusan akhir menetapkan:

1. PHK berlaku sejak putusan diucapkan;
2. Mempertahankan pembayaran upah proses dan BPJS sebesar Rp8.847.330; serta
3. Mengurangi kompensasi PHK menjadi Rp44.089.815 berdasarkan Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021.

Secara yuridis, Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja memang mengatur kemungkinan penyesuaian hak pekerja ketika perusahaan mengalami kesulitan keuangan. Namun menurut Soekanto, penyesuaian ini tidak boleh menghilangkan hak-hak dasar pekerja yang telah diatur dalam perundang-undangan, termasuk uang penggantian hak yang menjadi hak normatif.⁸

Dalam Putusan Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Srg, Pengadilan Negeri Serang pada awalnya mengabulkan sebagian gugatan pekerja dengan memerintahkan pembayaran uang penggantian hak sebesar 15% dari total kompensasi. Putusan ini didasarkan pada perhitungan sesuai UU Ketenagakerjaan tanpa mempertimbangkan alasan kerugian perusahaan (Putusan 56/Pdt.Sus-

⁸Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2017), 89.

PHI/2021/PN Srg).Namun, ketika perkara ini naik ke Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2022, terjadi perubahan signifikan dalam pertimbangan hukum. Mahkamah Agung menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai dasar untuk mengurangi berbagai komponen kompensasi, termasuk menghilangkan uang penggantian hak yang sebelumnya diakui oleh Pengadilan Hubungan Industrial.Secara hierarkis, menurut teori perundang-undangan yang dikemukakan oleh Asshiddiqie, undang-undang memiliki kedudukan lebih tinggi daripada peraturan pemerintah.⁹ Oleh karena itu, penggunaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 untuk mengesampingkan ketentuan UU Ketenagakerjaan dalam putusan kasasi ini patut dipertanyakan dari segi legalitasnya.

Persoalan ini semakin kompleks ketika melihat bahwa UU Cipta Kerja yang menjadi induk dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sendiri masih menuai kontroversi di kalangan ahli hukum ketenagakerjaan. Hadjon, mengkritik bahwa UU ini lebih berpihak pada kepentingan pengusaha dengan mengorbankan hak-hak dasar pekerja yang telah dijamin dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya.¹⁰Dari perspektif keadilan sosial, ketiadaan uang penggantian hak dalam kasus PHK karena kerugian perusahaan menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja. Menurut Rawls (1971) dalam teori keadilannya yang dikutip oleh Rahardjo, hukum harus mampu melindungi pihak yang paling rentan dalam hubungan industrial, dalam hal ini adalah pekerja.¹¹

⁹Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, 78.

¹⁰P. M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 2020), 56.

¹¹Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Perubahan Sosial* (Bandung: Alumni, 2009), 102.

Secara ekonomi, uang penggantian hak memiliki peran penting sebagai jaring pengaman sosial. Data dari Badan Pusat Statistik (2021) menunjukkan bahwa 60% pekerja yang terkena PHK membutuhkan waktu 3-6 bulan untuk mendapatkan pekerjaan baru, sehingga uang penggantian hak menjadi sumber penghidupan sementara yang sangat vital.¹² Dalam konteks kasus PT Express Transindo, Taufik sebagai pekerja telah mengabdikan selama lebih dari 15 tahun. Menurut prinsip hukum perburuhan, semakin lama masa kerja seorang pekerja, semakin besar tanggung jawab perusahaan untuk memberikan perlindungan ketika terjadi PHK, termasuk pemberian uang penggantian hak yang memadai.

Aspek perlindungan konstitusional juga perlu diperhatikan. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 secara tegas menjamin hak setiap warga negara untuk bekerja dan mendapat penghidupan yang layak. Penghilangan uang penggantian hak dalam putusan kasasi ini dapat dianggap bertentangan dengan amanat konstitusi tersebut.¹³ Dari sudut pandang hukum progresif yang dikembangkan oleh Satjipto Rahardjo, hukum harus mampu membaca realitas sosial dan berpihak pada keadilan substantif.¹⁴ Dalam konteks ini, meskipun perusahaan mengalami kerugian, bukan berarti hak dasar pekerja boleh diabaikan begitu saja, terutama untuk pekerja yang telah lama mengabdikan.

Perbandingan dengan praktik di negara lain menunjukkan bahwa perlindungan pekerja dalam hal PHK karena kerugian perusahaan lebih baik. Di Jepang misalnya, menurut penelitian Sugeno (2002) yang dikutip oleh Manulang,

¹²Badan Pusat Statistik, *Laporan Ketenagakerjaan Nasional 2021* (Jakarta: BPS, 2021).

¹³Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, 145.

¹⁴Rahardjo, *Hukum dan Perubahan Sosial*, 89.

meskipun perusahaan bangkrut sekalipun, pekerja tetap mendapatkan kompensasi penuh melalui sistem asuransi tenaga kerja yang dibiayai negara.¹⁵ Dalam sistem hukum Indonesia, sebenarnya telah ada mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004. Namun menurut penelitian Susanto, efektivitas mekanisme ini masih lemah dalam melindungi hak pekerja ketika berhadapan dengan perusahaan besar yang memiliki sumber daya hukum lebih memadai.¹⁶

Kasus PT Express Transindo ini juga menunjukkan kelemahan dalam sistem peradilan ketenagakerjaan. Banyaknya serta seringnya terjadi inkonsistensi putusan antara pengadilan tingkat pertama dengan Mahkamah Agung, yang justru menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Dampak sosial dari putusan ini cukup serius. Data dari Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta menunjukkan bahwa setelah putusan Mahkamah Agung ini, terjadi peningkatan 30% pengaduan pekerja yang tidak menerima uang penggantian hak dengan alasan perusahaan merugi. Secara teoritis, konsep uang penggantian hak sebenarnya merupakan bentuk tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*) dalam hubungan industrial. Menurut Salim, perusahaan tidak hanya bertanggung jawab kepada pemegang saham, tetapi juga kepada pekerja yang telah berkontribusi bagi perkembangan perusahaan.¹⁷

¹⁵Manulang, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 156.

¹⁶A. Susanto, *Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Bandung: Refika Aditama, 2020), 34.

¹⁷H. Salim, *Corporate Social Responsibility dalam Perspektif Hukum* (Yogyakarta: UII Press, 2017), 112.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini akan menganalisis secara mendalam tentang isu yang berjudul Ketiadaan Uang Penggantian Hak Bagi Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Kerugian Terus Menerus Studi Kasus Putusan Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Srg juncto Putusan Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Analisis akan mencakup aspek hukum, keadilan sosial, dan dampaknya terhadap perlindungan pekerja di Indonesia.

1.2.Rumusan Masalah

1. Bagaimana pertimbangan hukum hakim terhadap ketiadaan uang penggantian hak bagi pekerja dalam Putusan Kasasi Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2022?
2. Apakah hak pekerja berupa uang penggantian dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja antara PT Expresindo Utama Tbk dengan pekerjanya sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan yang berlaku?

1.3.Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis kesesuaian Putusan Kasasi Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dengan prinsip-prinsip perlindungan hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja.
2. Mengkaji pertimbangan hukum hakim terhadap tidak diberikan uang penggantian hak dalam konteks Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

1.4.Kegunaan

Pada penelitian ini terdapat beberapa kegunaan yang akan didapat yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis:

- 1) Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam hal interpretasi dan implementasi pasal-pasal yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan kerugian terus-menerus. Studi ini memperkaya literatur hukum dengan analisis yuridis terhadap ketentuan mengenai uang penggantian hak, yang selama ini masih menjadi perdebatan, terutama dalam konteks perbedaan tafsir antara pelaku hubungan industrial dan aparat penegak hukum.
- 2) Penelitian ini juga dapat menjadi referensi akademik bagi mahasiswa hukum, dosen, dan peneliti yang sedang mendalami aspek keadilan dalam hubungan kerja dan perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK.

2. Kegunaan Praktis:

- 1) Penelitian ini memberikan pemahaman kepada praktisi hukum, seperti pengacara, hakim, dan pihak perusahaan, mengenai konsekuensi hukum dari PHK yang dilakukan karena kerugian perusahaan, terutama dalam hal kewajiban pemberian uang penggantian hak. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan atau merevisi regulasi ketenagakerjaan agar lebih adil dan

berpihak pada kepentingan kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja), serta mencegah multitafsir dalam praktik peradilan hubungan industrial.

- 2) Penelitian ini juga bisa menjadi pedoman praktis bagi serikat pekerja dan karyawan agar lebih memahami hak-hak normatif mereka dalam menghadapi proses PHK.

1.5. Keaslian Penelitian

Untuk mengetahui orisinalitas penelitian yang berjudul *Ketiadaan Uang Penggantian Hak Bagi Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Kerugian Terus Menerus Studi Kasus Putusan Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Srg juncto Putusan Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2022* terdapat beberapa karya ilmiah sebagai pembanding sebagaimana dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Keaslian Penelitian

No.	Judul Penelitian Sebelumnya	Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir yang diusulkan
1.	Pemenuhan Uang Penggantian Hak Bagi Pekerja Yang Mengundurkan Diri Dalam Putusan Nomor 801K/PDT.SUS PHI/2020. Claudia Amanda, Arinto Nugroho, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Negeri Surabaya, 2020.	1. Apa dasar pertimbangan hakim menyelesaikan perselisihan hak dalam Putusan Nomor 801K/PDT.SUS-PHI/2022 dikaitkan dengan keberlakuan suratedaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor B600/Men	Isu hukum yang terdapat pada penelitian ini adalah akibat hukum dari perselisihan hak antar Pekerja dan pengusaha berdasarkan Putusan Nomor 801K/PDT.SUS-PHI/2020 serta pertimbangan hakim dalam menyelesaikan	Perbedaan penelitian ini dengan tugas akhir yaitu ‘pada penelitian ini mengkaji terkait uang penggantian hak pada putusan hakim yang mengacu surat edaran menteri, sedangkan

		/Sj.Hk /VIII/2005? 2. Apa akibat hukum dari perselisihan hak antara pekerja dan pengusaha bagi pekerja berdasarkan Putusan Nomor 801K/PDT.SUS-PHI/2020 yang mana <i>judex facti</i> tidak <i>ultra petita</i>?	perselisihan hak meskipun terdapat <i>dissenting opinion</i> berdasarkan Putusan Nomor 801K/PDT.SUS-PHI/2020	pada tugas akhir mengkaji terkait aithetika uang penggantian hak pada putusan kasasi hakim.
2.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang Diputus Hubungan Kerja. Y.N Fatimah, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang. 2020	1. Pelaksanaan UUNo.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (hukum formil) terhadap pemenuhan hak pekerja/buruh yang mengalami PHK di Pengadilan Hubungan Industrial 2. Perlindungan Hukum bagi pekerja/buruh terhadap pemberian kompensasi yang sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (hukum materiil) dalam putusan mengenai	Isu hukum yang diangkat dari penelitian ini adalah terkait putusan hukum pada Pengadilan Hubungan Industrial atas pemenuhan hak pekerja.	Perbedaan dengan tugas akhir yaitu pada penelitian ini mengkaji terkait Putusan Hakim PHI terkait kompensasi Pekerja setelah terkena PHK sedangkan pada Tugas Akhir menkaji terkait tidak diberikannya uang penggantian hak pada pekerja atau terjadinya PHK karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus.

		perselisihanPHKdiPengadilan HubunganIndustri yang telah berkekuatan hukum tetap (BHT).		
3.	TuntutanUangPesangon,Uang Penghargaan,dan UangPenggantianHak Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Atas Pemutusan HubunganKerja Secara Sepihak Yoga Aditya Prasetya, I Gusti Ngurah Adnyana, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Merdeka Malang, 2022.	1.Caramemperoleh uangpesangonuang penghargaanmasakerja,dan uang penggantianhak ketika terjadiPHKsecara sepihak	Isuhukumyang terdapat padapenelitian iniadalah terkait adanya PHK yang dilakukan secara sepihak olehPTSuzuki FinanceIndonesia terhadappekerjanya	Perbedaannyadengan tugas akhiryaitupada penelitianini membahasterkait PHKsecara sepihaksedangkanpada TugasAkhir membahasterkait tidakadanyauang penggantianhak yangdiberikan kepada pekerja.

Sumber : Hasil Penelusuran Online Repository Fakultas Hukum di Beberapa Universitas.

1.6. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah suatu serangkaian kegiatan dalam mencari kebenaran suatu studi penelitian, yang diawali dengan suatu pemikiran yang membentuk rumusan masalah sehingga menimbulkan hipotesis awal, dengan dibantu dan persepsi penelitian terdahulu, sehingga penelitian bisa diolah dan dianalisis yang akhirnya membentuk suatu kesimpulan.¹⁸

¹⁸Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia), 1.

1.6.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif (*legal research*), yakni penelitian dengan menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, kontrak/perjanjian/akad, teori hukum, dan pendapat para sarjana. Pada penelitian ini mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan (*statute approach*) serta pada kasus (*case approach*). Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih mendalam terkait pengaturan atas terjadinya ketiadaan uang penggantian hak bagi pekerja serta upaya yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja.

1.6.2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan yang mana merupakan salah satu metodologi penelitian hukum yang mendasarkan analisisnya pada telaah mendalam terhadap peraturan perundang-undangan dan regulasi terkait dengan isu hukum yang menjadi objek penelitian. Pendekatan kasus dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. Pendekatan jenis ini biasanya digunakan mengenai kasus-kasus yang telah mendapat putusan.¹⁹

¹⁹Ibid.

1.6.3. Sumber Bahan Hukum

Dalam mencari kebenaran penelitian yang sedang dilakukan, sumber bahan hukum yang digunakan ialah dengan menelaah dan mengumpulkan beberapa kepustakaan yang mendukung penelitian penulis. Beberapa sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yakni bahan hukum yang memiliki otoritas (*autoritatif*).

Dalam penelitian ini menggunakan peraturan perundang-undangan yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan – LN 2003/No. 39, TLN No. 4279
2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
4. Putusan Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Srg dan Putusan Nomor 580 K/Pdt.Sus-PHI/2022

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yakni semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi, meliputi: buku, jurnal, artikel dan hasil penelitian yang berkaitan dengan pembahasan penelitian.

1.6.4. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan ialah studi kepustakaan. Studi kepustakaan ini meliputi pengumpulan bahan hukum yang kemudian dibaca, dipelajari dan digolongkan dalam beberapa macam bahan hukum, yang nantinya dipergunakan untuk mengkaji permasalahan yang sedang diteliti.

1.6.5. Metode Analisa data atau Bahan Hukum

Dalam penelitian ini adanya data dan bahan hukum yang dikumpulkan yaitu berupa kajian terhadap hasil pengolahan bahan hukum guna ditariknya suatu Kesimpulan agar terjawabnya suatu permasalahan. Bahan hukum yang diperoleh lalu dikumpulkan dan dianalisa agar dapat diolah dalam pembahasan secara terpadu. Dalam penelitian ini juga menggunakan analisis preskriptif dimana untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang dilakukan, untuk juga memberikan penilaian mengenai benar atau tidaknya atau seyogyanya dan/atau seharusnya menurut hukum. Dalam Norma hukum, asas dalam prinsip hukum, doktrin atau teori hukum terhadap fakta dalam suatu peristiwa hukum yang diteliti.²⁰

²⁰Ibid., 67.