

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Tenaga kerja di negara berkembang memainkan darma yang penting pada kontribusi secara langsung terhadap pembangunan sebuah negara. Mereka merupakan motor penggerak ekonomi, berkontribusi pada produksi barang dan jasa, serta mendorong pertumbuhan dan kemajuan bangsa. Dalam konteks pembangunan tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen krusial bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang bermutu tinggi dan terampil selaku kunci guna meningkatkan produktivitas, daya saing, dan inovasi di berbagai sektor industri.

Menurut M. Hasibuan, sumber daya manusia ialah ilmu dan seni yang menata hubungan dan peranan tenaga kerja supaya optimal serta tepat guna membantu teraihnya tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat (M. Hasibuan, 2016, hlm. 10). *Human Resource* (HR) di sebuah perusahaan mempunyai tanggung jawab besar dalam memastikan kecocokan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan kebutuhan perusahaan. *Human Resource* dituntut guna merekrut pekerja berkualitas tinggi dan terampil guna dapat meminimalisir risiko kesalahan serta meningkatkan kualitas pekerjaan. Hal ini pada akhirnya dapat mewujudkan citra perusahaan yang baik di mata khalayak serta investor.

Keterlibatan sumber daya manusia yang kompeten sangat menetapkan keberhasilan mekanisme peralihan organisasi sebab sumber daya selaku subjek utama yang akan menyelenggarakan prosedur peralihan serta hasil atas prosedur perubahan yang dijadwalkan (Moran dkk., 2000, hlm. 66–74).

Pada hakikatnya, tenaga kerja merupakan komponen esensial sumber daya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Pekerja ialah organisme hidup (*living organism*), artinya manusia ialah makhluk hidup yang kepribadiannya dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Kehadiran mereka sangat krusial guna operasional organisasi ataupun perusahaan dan menjadi komponen penting dalam manajemen (Ahmad Tohardi, 2012, hlm. 31). Berlandaskan peranan dan kedudukan tenaga kerja, dibutuhkan upaya pembangunan ketenagakerjaan guna meninggikan kualitas serta kontribusi mereka pada pembangunan, beserta meninggikan perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarganya selaras melalui harkat serta martabat kemanusiaan (Lalu Husni, 2017, hlm. 21).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya telah mencakup beragam aspek ketenagakerjaan, termasuk perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja itu sendiri. Namun pada saat ini, meskipun struktur dasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih dijadikan sebagai kerangka utama, substansi dari sejumlah pasalnya

telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Perubahan tersebut mencakup ketentuan-ketentuan penting terkait hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, yang disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan dunia usaha dan iklim investasi nasional. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan tidak hanya menata tentang hubungan kerja dan perlindungan kerja, tetapi juga hak-hak pekerja dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja ialah berhentinya hubungan kerja secara permanen perusahaan bersama pekerjanya, selaku perpisahan perusahaan bersama pekerja, perpindahan tenaga kerja dari dan ke perusahaan lainnya ataupunpunpun berhentinya pekerja dari perusahaan yang mengupahnya melalui beragam alasan (Kuncoro, 2009, hlm. 203). Pemutusan hubungan kerja dapat menjadi beban tersendiri yang akan dihadapi oleh seorang pekerja setelah tidak lagi bekerja dan begitu pula keluarga yang ditanggung oleh pekerja tersebut.

Namun bagi pengusaha pemutusan hubungan kerja merupakan hak yang mampu diselenggarakan bila memenuhi persyaratan khusus yang dimuat melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 156 menata pesangon bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Penilaian pesangon, penghargaan masa kerja,

ganti rugi mencakup dua komponen yakni gaji pokok dan seluruh jenis tunjangan tetap. (Much Nurachmad, 2009, hlm. 66)

Uang pesangon merupakan hak pekerja/buruh yang dibagikan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sebab berbagai alasan, termasuk mencapai usia pensiun. Definisi pesangon berlandaskan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) artinya ialah uang yang dibagikan selaku bekal pada karyawan (pekerja serta lainnya) yang diberhentikan dari pekerjaan melalui rangka pengurangan tenaga kerja. Dengan kata lain, berlandaskan pemahaman itu, pesangon hanya dibagikan pada pekerja yang menemui pemutusan hubungan kerja. Uang pesangon merupakan hak yang dimiliki pekerja selaras melalui ketetapan melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak ini memungkinkan pekerja guna menerima kompensasi berupa uang pesangon (Tansuria, 2011, hlm. 1–14).

Pemberian hak-hak tersebut merupakan upaya guna meningkatkan kesejahteraan para pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, pekerja/buruh dapat memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya setelah tidak lagi bekerja di perusahaan. Disisi lain, bagi perusahaan, pemberian hak-hak tersebut sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi dan loyalitas pekerja/buruh selama bekerja di perusahaan. Meskipun demikian, pembayaran hak-hak pekerja tersebut secara langsung dan seketika dapat menjadi beban biaya tersendiri bagi perusahaan. Hal ini terutama berlaku bagi perusahaan kecil dan menengah (UKM) yang mempunyai keterbatasan modal.

Salah satu upaya guna meringankan beban perusahaan dalam pembayaran uang pesangon dan penghargaan masa kerja ialah dengan mengikutsertakan pekerja ke dalam program jaminan pensiun, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 167 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 167 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)

Meskipun Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang secara eksplisit menyatakan bahwa program jaminan pensiun dapat menggantikan pembayaran uang pesangon telah dihapus dan dirubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, namun pengaturan serupa masih dimungkinkan secara tidak langsung melalui perangkat hubungan kerja, yaitu perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB), sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dapat ditafsirkan dari ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang masih memberikan ruang pengaturan hak dan kewajiban secara fleksibel antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Secara lebih spesifik, Pasal 108 Ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa setiap pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh wajib menyusun peraturan perusahaan yang diberlakukan setelah mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan, dan berfungsi sebagai dasar hukum internal pelaksanaan hubungan kerja. Selain itu, Pasal 54 Ayat (1) huruf (f) mengatur bahwa perjanjian kerja tertulis wajib memuat hak dan kewajiban para pihak, sehingga secara normatif memberikan ruang bagi pengusaha dan pekerja untuk menyepakati skema alternatif penggantian pesangon melalui program jaminan pensiun. Dengan demikian, meskipun secara tekstual telah dihapus, substansi pengaturan penggantian pesangon melalui program jaminan pensiun tetap dapat diberlakukan melalui mekanisme kesepakatan kerja, selama tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang khusus, seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021.

Sebagai regulasi pelaksana dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, pemerintah sebelumnya telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu

Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai peraturan pelaksana yang mengatur lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), selain juga mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja. Dalam kaitannya dengan PKWTT, peraturan ini memberikan landasan hukum yang rinci dan teknis mengenai pelaksanaan hubungan kerja permanen, termasuk ketentuan mengenai hak dan kewajiban para pihak, prosedur pengakhiran hubungan kerja, serta perhitungan kompensasi seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Peraturan tersebut bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum, perlindungan pekerja, serta fleksibilitas dalam pengelolaan hubungan kerja di lingkungan usaha.

Berdasarkan Pasal 40 Ayat (1) Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayarkan kepada pekerja/buruh sejumlah kompensasi yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam ketentuan Pasal 40 Ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang menjadi hak pekerja/buruh sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja, ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku dan disajikan secara sistematis dalam tabel di bawah ini:

Table 1 Perhitungan Pesangon dan UPMK

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021		
Masa Kerja	Uang Pesangon	UPMK
< 1 Tahun	1 Bulan Upah	0 Bulan Upah
1 Tahun sampai < 2 Tahun	2 Bulan Upah	0 Bulan Upah
2 Tahun sampai < 3 Tahun	3 Bulan Upah	0 Bulan Upah
3 Tahun sampai < 4 Tahun	4 Bulan Upah	2 Bulan Upah
4 Tahun sampai < 5 Tahun	5 Bulan Upah	2 Bulan Upah
5 Tahun sampai < 6 Tahun	6 Bulan Upah	2 Bulan Upah
6 Tahun sampai < 7 Tahun	7 Bulan Upah	3 Bulan Upah
7 Tahun sampai < 8 Tahun	8 Bulan Upah	3 Bulan Upah
8 Tahun sampai < 9 Tahun	9 Bulan Upah	3 Bulan Upah
9 Tahun sampai < 12 Tahun	9 Bulan Upah	4 Bulan Upah
12 Tahun sampai < 15 Tahun	9 Bulan Upah	5 Bulan Upah
15 Tahun sampai < 18 Tahun	9 Bulan Upah	6 Bulan Upah
18 Tahun sampai < 21 Tahun	9 Bulan Upah	7 Bulan Upah
21 Tahun sampai < 24 Tahun	9 Bulan Upah	8 Bulan Upah
24 Tahun atau lebih	9 Bulan Upah	10 Bulan Upah

Setelah memahami pentingnya pengaturan besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagai bagian dari hak pekerja setelah pemutusan hubungan kerja, penting juga untuk melihat aspek pengupahan secara keseluruhan yang mendasari perhitungan hak-hak tersebut. Dalam

konteks ini, Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengatur secara lebih detail mengenai sistem pengupahan, termasuk komponen upah, penetapan upah minimum, dan tunjangan. Peraturan ini menjadi acuan bagi perusahaan dalam memberikan upah yang layak dan adil kepada pekerjanya, sejalan dengan prinsip kesejahteraan.

Pembahasan mengenai uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tidak dapat dipisahkan dari konteks perusahaan, terlebih bagi perusahaan yang berfokus pada bidang *outsourcing*. Mengingat perannya sebagai pemberi kerja bagi tenaga kerja temporer, perusahaan *outsourcing* berkewajiban guna memenuhi hak-hak pekerja, termasuk pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

Menurut Wafda, perusahaan *outsourcing* merupakan Perusahaan yang mengalihkan sebagian tanggung jawab pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui perjanjian kontrak kerja atau perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja, dimana perusahaan kedua ini mengambil alih beberapa tugas dan tanggung jawab yang semula menjadi kewajiban perusahaan pertama (Wafda Vivid Izziyana, 2018, hlm. 3). Hal tersebut dilakukan semata-mata agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan efektif, serta memungkinkan perusahaan pertama untuk fokus pada kegiatan inti mereka. Dalam perusahaan *outsourcing*, para pekerja wajib dilindungi oleh peraturan perusahaan yang menjamin hak, kewajiban, dan sanksi bagi para pekerja. Hal ini dilaksanakan supaya perusahaan dapat

mengikat dan membagikan jaminan kepada para pekerjanya. Salah satu program jaminan pensiun yang dilaksanakan perusahaan dalam menjamin hak pekerja ialah Dana Pensiun Lembaga Keuangan.

Program Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) merupakan salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja yang disiapkan oleh pemberi kerja untuk memastikan tersedianya dana saat pekerja memasuki masa pensiun, mengalami pemutusan hubungan kerja, kecelakaan kerja, atau kondisi kesehatan yang menyebabkan tidak mampu lagi melaksanakan pekerjaan. Program DPLK bertujuan untuk menjamin kelangsungan penghidupan dan kesejahteraan pekerja setelah tidak lagi memperoleh penghasilan tetap. Penerapan program ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam menjamin perlindungan sosial tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan keuangan.

Perusahaan X telah menerapkan program DPLK bagi para pekerjanya sebagai mekanisme penyediaan dana untuk membayarkan uang pesangon. Program ini diharapkan dapat membantu para pekerja dalam menjamin kesejahteraan hidup mereka setelah pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja (dipensiunkan) ataupun menghadapi kondisi tidak terduga seperti kecelakaan kerja.

Perusahaan X, sebagai perusahaan *outsourcing* yang berdiri pada tahun 2014 sebagai bentuk respon terhadap peluang akan kebutuhan tenaga kerja di sektor jasa kebersihan (*Cleaning Service*) dan pengelolaan gedung

(*Building Management*) yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. XXX, Jatisari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat, Perusahaan X mempunyai kebijakan tersendiri terkait pencairan uang pesangon bagi para pekerjanya. Berbeda dengan skema pencairan uang pesangon yang umumnya diberikan ketika masa kerja pekerja berakhir, Perusahaan X memilih untuk membayarkan uang pesangon kepada para pekerjanya sebelum masa kerja pekerja berakhir. Pembayaran ini berbeda dengan pemberian uang penghargaan atau uang penggantian hak yang disalurkan secara penuh dan langsung kepada pekerja ketika masa kerja pekerja berakhir tanpa melalui program DPLK.

Dalam pencairan uang pesangon di Perusahaan X, perusahaan menetapkan kebijakan bahwa pekerja akan mengalami pemutusan hubungan kerja ketika telah mencapai usia 60 tahun. Namun, ketika masa kerja pekerja belum berakhir sebelum usia tersebut, perusahaan memberikan tawaran berupa uang pesangon dengan nominal yang telah disepakati bersama. Uang pesangon tersebut tidak diberikan secara penuh sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, melainkan dibayarkan dengan nominal yang tidak sesuai dengan ketentuan perhitungan pesangon serta diberikan jauh sebelum pekerja resmi diberhentikan.

Sayangnya, banyak pekerja mengeluhkan kurangnya transparansi serta manfaat pesangon yang seharusnya diterima penuh ketika masa kerja mereka berakhir, dikarenakan kebijakan perusahaan yang terkesan memaksa dan mematok uang pesangon secara sepihak. Akibatnya, terdapat

beberapa pekerja yang tidak memperoleh hak pesangon mereka secara optimal dan hal ini merugikan bagi para pekerja. Kebijakan pencairan Perusahaan X ini menimbulkan beberapa pertanyaan dan perbedaan dibandingkan dengan skema pencairan pesangon pada umumnya. Penting guna menelaah lebih lanjut kebijakan pencairan uang pesangon Perusahaan X, termasuk tujuan, mekanisme, dan dampaknya bagi para pekerja. Perlu dilaksanakan analisis dan perbandingan dengan skema pensiun umum guna memastikan bahwa kebijakan ini benar-benar adil dan menguntungkan bagi para pekerja dalam jangka panjang. Selain itu, transparansi dan komunikasi yang jelas dari pihak perusahaan kepada para pekerja mengenai kebijakan ini sangatlah penting. Pekerja perlu dibagikan informasi yang lengkap dan mudah dipahami tentang hak dan kewajiban mereka terkait dengan uang pesangon.

Kebijakan pencairan uang pesangon Perusahaan X mempunyai keunikan dan pertanyaan yang perlu dijawab. Diperlukan analisis dan komunikasi yang lebih lanjut guna memastikan bahwa kebijakan ini tidak bertentangan dengan aturan yang berlaku dan perlu sejalan dengan prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang adil.

Penelitian serupa sebelumnya telah dilakukan oleh Jefri Adetya (2020) dari Fakultas Hukum Universitas Medan Area mengkaji aspek yuridis mengenai perolehan hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak berdasarkan putusan perkara Nomor 366/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn. Fokus penelitian tersebut terletak pada

legalitas pemberian hak-hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja, serta penilaian hakim terhadap keabsahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Adapun pendekatan yang digunakan adalah yuridis-normatif, dengan menekankan pada ketentuan Pasal 156 dan Pasal 161 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan wajib membayar kompensasi secara penuh apabila pemutusan hubungan kerja terbukti tidak sah.

Sementara itu, dalam skripsi ini penulis lebih menitikberatkan pada mekanisme pembayaran uang pesangon yang khususnya dalam bentuk pembayaran yang dilakukan sebelum masa kerja pekerja berakhir dan nominal uang pesangon yang tidak sesuai dengan undang-undang yang ada. Berbeda dari fokus Jefri yang mempersoalkan keabsahan pemutusan hubungan kerja dan restitusi hak pekerja, skripsi ini menggali aspek fleksibilitas pelaksanaan pembayaran pesangon pasca dihapuskannya Pasal 167 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 melalui Undang-Undang Nomor. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Dalam konteks saat ini, pembayaran secara diangsur kerap menjadi solusi yang dituangkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari kepastian pembayaran pesangon menuju fleksibilitas melalui kesepakatan kedua belah pihak, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 adalah Undang-Undang tentang

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021. Dengan demikian, studi ini memberikan perspektif tambahan terhadap dinamika pelaksanaan pemberian hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja dikarenakan dipensiunkan dalam praktik hubungan industrial modern. Meskipun demikian, pembayaran yang dilakukan sebelum masa kerja pekerja berakhir maupun nominal uang pesangon yang tidak sesuai dengan undang-undang, sama-sama menyoroti persoalan belum terpenuhinya hak-hak pekerja secara optimal

Berlandaskan pemikiran yang telah penulis uraikan diatas, sehingga penulis tertarik mengkajinya melalui bentuk skripsi yang berjudul **“PEMBERIAN UANG PESANGON YANG DIBERIKAN SEBELUM MASA KERJA BERAKHIR DALAM PERSPEKTIF PERUBAHAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN MELALUI UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG”**.

B. Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang tersebut, penulis merumuskan permasalahan yakni :

1. Bagaimana besaran uang pesangon yang diberikan sebelum masa kerja berakhir oleh Perusahaan X menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang?
2. Bagaimana cara pembayaran uang pesangon yang diberikan sebelum masa kerja berakhir oleh Perusahaan X menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang?
3. Bagaimana upaya penyelesaian masalah pemberian uang pesangon yang diberikan sebelum masa kerja berakhir oleh Perusahaan X?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan identifikasi masalah tersebut, adapun tujuan penulisan tugas akhir ini ialah:

1. Guna mengetahui besaran uang pesangon yang diberikan sebelum masa kerja berakhir oleh Perusahaan X menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

2. Guna mengetahui cara pembayaran uang pesangon yang diberikan sebelum masa kerja berakhir oleh Perusahaan X menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
3. Guna mengetahui upaya penyelesaian masalah pemberian uang pesangon yang diberikan sebelum masa kerja berakhir oleh Perusahaan X.

D. Kegunaan Penelitian

Berlandaskan tujuan yang akan diraih pada akhirnya menentukan nilai pada penelitian ini, adapun manfaat dari penelitian ini melibatkan dua aspek kegunaan yakni :

1. Kegunaan Teoritis

Melalui teoritis, penelitian ini dinantikan mampu berguna yakni :

- a. Membangun pengetahuan serta wawasan di bidang Hukum Perdata terutama hukum ketenagakerjaan dan literatur penelitian hukum pada umumnya.
- b. Membagikan sebuah pemikiran baru bagi pembangunan hukum di Indonesia khususnya di ruang lingkup perusahaan.

- c. Membagikan sebuah ide inovasi terhadap hal yang akan membuat tabu dalam masyarakat.
- d. Membagikan landasan dalam acuan bagi penelitian yang akan dilaksanakan dimasa mendatang.

2. Kegunaan Praktis

Melalui praktis, diharapkan penelitian ini mampu membagikan manfaat yakni :

a. Bagi Penulis

Mampu mengembangkan wawasan serta pengalaman guna meningkatkan kemampuan melalui metode penelitian. Penelitian ini juga berguna sebagai pemecah masalah dan penyelesaian alternatif dari suatu permasalahan yang sedang dikaji.

b. Bagi Pembaca

Dapat menyajikan informasi mengenai hak pembayaran pesangon yang didapatkan oleh pekerja dalam sebuah perusahaan. Selain itu, dapat dijadikan referensi dan pertimbangan dalam tata cara pembayaran pesangon oleh sebuah perusahaan, serta membagikan perlindungan mengenai upaya melindungi hak pekerja sesuai dengan tujuan dari program jaminan pensiun.

E. Kerangka Pemikiran

Indonesia ialah negara hukum, seperti dimuat melalui Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Hal ini berarti segala

aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara perlu tunduk pada aturan hukum. Pada dasarnya, tujuan utama sebuah negara ialah menciptakan kondisi yang memungkinkan rakyatnya hidup dengan sejahtera dan bahagia, sehingga tercapainya masyarakat yang adil dan makmur (Soehino, 2005, hlm. 148). Hukum, sebagai pilar utama pranata sosial, memegang peran krusial dalam menciptakan ketertiban, keadilan, dan keamanan. Hukum juga berfungsi sebagai pedoman bagi setiap individu, menentukan mana yang boleh dan mana yang tidak boleh dilaksanakan.

Keberagaman kepentingan pada masyarakat menuntut adanya aturan yang mampu mengaturnya. Di sinilah peran hukum menjadi krusial. Hukum bagaikan kompas yang menuntun masyarakat guna bertindak selaras norma dan nilai yang ada. Hukum menetapkan aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilaksanakan, dengan sanksi tegas bagi pelanggarnya.

Pada dasarnya setiap individu mempunyai hak guna mempunyai pekerjaan melalui bekerja. Seseorang dapat meningkatkan martabat dan harga diri serta memastikan kelangsungan hidupnya, sehingga diperlukan hukum guna merealisasikan prinsip tersebut. Pemerintah bertanggung jawab guna menciptakan peluang kerja yang memadai guna mengurangi tingkat pengangguran (Maimun, 2007, hlm. 43).

Dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, negara telah merumuskan hal tersebut yang Pasalnya berbunyi “Tiap-tiap warga negara

berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya, berlandaskan Pasal 28 Ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 “setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Disisi lain, adanya kesempatan kerja yang memadai juga menjadi faktor penentu guna meningkatkan standar kehidupan masyarakat. Dengan demikian, bekerja bukan hanya sebagai sarana guna mencapai kesejahteraan, tetapi juga selaku usaha guna melaksanakan keadilan, kemakmuran, dan pemerataan baik secara materil maupun spiritual bagi semua warga negara (Hadijan Rusli, 2003, hlm. 9). Teori-teori dalam kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepastian Hukum

Kepastian hukum menjamin setiap individu memahami hak dan kewajiban mereka dengan jelas. Hal ini tercapai melalui hukum yang tertib (*rechtsorde*) dan bermanfaat, yang pada akhirnya menciptakan ketertiban dan ketentraman pada kehidupan masyarakat. Teori kepastian hukum mempunyai dua makna penting :

- a. Kejelasan Aturan, adanya aturan yang mempunyai sifat umum membagikan kejelasan bagi individu tentang apa yang boleh dan tidak boleh mereka lakukan.
- b. Perlindungan dari Kesewenang-wenangan, kepastian hukum juga melindungi individu atas kesewenang-wenangan pemerintah. Aturan hukum yang bersifat umum memungkinkan individu guna

memahami hak dan kewajiban mereka dalam hubungannya dengan negara.

Kepastian hukum bukan sekadar tercantum melalui undang-undang, namun diwujudkan melalui konsistensi putusan hakim dalam menangani kasus serupa. Hal ini mengartikan putusan hakim yang berbeda guna kasus yang sama perlu selaras dan tidak saling berlawanan. Teori kepastian hukum menegaskan tugas hukum ialah membagikan penjaminan kepastian hukum pada hubungan bermasyarakat. Terjadi kepastian yang diraih “oleh sebab hukum”. Melalui istilah itu mampu disimpulkan bahwa kepastian hukum mempunyai dua tugas lainnya yakni hukum perlu membagikan jaminan keadilan dan hukum perlu tetap berguna. Melalui situasi tertentu, demi mencapai kemanfaatan, keadilan mungkin perlu dikompromikan. Hal ini berkaitan dengan dua jenis kepastian hukum yakni kepastian oleh sebab hukum dan kepastian dalam ataupun dari hukum. Kepastian oleh sebab hukum bermakna bahwa kepastian hukum tercipta sebab adanya aturan hukum yang jelas dan tegas dan kepastian dalam ataupun dari hukum bermakna bahwa kepastian hukum tercipta dari proses penegakan hukum yang adil dan konsisten.

Selain membahas hak dan kewajiban secara spesifik, pembentukan hubungan kerja juga sangat dipengaruhi oleh prinsip kebebasan berkontrak. Prinsip ini, yang diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), secara fundamental menyatakan bahwa "semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi

mereka yang membuatnya." Ini berarti, pada dasarnya, pekerja dan pengusaha bebas menentukan syarat dan ketentuan dalam perjanjian kerja mereka, asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku, kesusilaan, atau ketertiban umum. Namun, kebebasan ini tidaklah tanpa batas; ia harus selalu tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan, terutama yang bertujuan melindungi hak-hak pekerja. Dengan demikian, prinsip kebebasan berkontrak ini menjadi fondasi penting dalam menciptakan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, memastikan bahwa perjanjian yang dibuat memiliki kekuatan mengikat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Kelsen dalam buku Peter Mahmud Marzuki, hukum selaku sebuah sistem norma yang mengatur perilaku manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Norma ini berisi pernyataan tentang apa yang seharusnya dilaksanakan dan mengandung peraturan yang perlu dipatuhi. Sebagai hasil dari pemikiran dan tindakan manusia, norma hukum terwujud dalam bentuk undang-undang yang memuat aturan-aturan umum. Aturan-aturan ini menjadi pedoman bagi individu dalam berperilaku dan berinteraksi dengan orang lain, serta dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan tersebut juga berfungsi sebagai batasan bagi masyarakat dalam bertindak terhadap individu. Keberadaan dan pelaksanaan aturan hukum ini menciptakan kepastian hukum (Peter Mahmud Marzuki, 2008, hlm. 158).

Disisi lain, kepastian hukum bagaikan pilar fundamental dalam menopang tegaknya hukum ketenagakerjaan. Tanpa kepastian hukum,

hukum ketenagakerjaan akan rapuh dan kehilangan fungsinya guna melindungi hak-hak pekerja dan menjamin keadilan dalam hubungan kerja. Kepastian hukum dalam hukum ketenagakerjaan berarti adanya kejelasan, konsistensi, dan kepastian dalam penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Bagi pekerja, kepastian hukum menjamin terpenuhinya hak-hak mereka, seperti hak atas upah yang layak, jam kerja yang wajar, dan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Bagi pengusaha, kepastian hukum membagikan kejelasan tentang kewajiban mereka dan menciptakan iklim usaha yang kondusif.

2. Teori Kesejahteraan

Menurut Nasikun, konsep kesejahteraan tidak dapat dipisahkan dari martabat seorang manusia. Beliau berpendapat bahwa terdapat empat dimensi penting yang mendefinisikan kesejahteraan yaitu keamanan, kebebasan, kemakmuran, dan kesadaran akan jati diri. Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial disebutkan bahwa “Kesejahteraan sosial adalah terpenuhinya kebutuhan materi, rohani, dan sosial masyarakat agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya”.

Kesejahteraan tenaga kerja merupakan suatu kehidupan dan penghidupan yang secara materil dan spiritual diliputi oleh rasa keselamatan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan seorang pekerja untuk mengusahakan pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan

sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga serta kewajibannya terhadap Tuhan (Arifin Miftah & Imron Much., 2005, hlm. 24).

3. Teori Keadilan

Rawls berpendapat bahwa keadilan merupakan nilai utama dalam keberadaan institusi sosial. Namun, ia juga menekankan bahwa kebaikan untuk masyarakat secara keseluruhan tidak boleh mengabaikan atau merugikan rasa keadilan individu, terutama bagi mereka yang berada dalam kelompok yang rentan. John Rawls dikenal karena pemikirannya tentang teori keadilan substantif dan membagi prinsip-prinsip keadilan menjadi dua kategori:

1. Prinsip kebebasan yang setara menyatakan bahwa setiap individu memiliki hak yang setara atas kebebasan dasar, di mana sistem kebebasan tersebut berlaku sama untuk semua orang (*liberty for all*). (Karen Leback, 2018, hlm. 53)
2. Prinsip perbedaan dalam konteks sosial dan ekonomi berkaitan dengan ketidaksetaraan yang dirancang untuk memberikan manfaat maksimal bagi mereka yang berada dalam posisi yang kurang beruntung. (Karen Leback, 2018, hlm. 57)

Menurut kedua prinsip tersebut, John Rawls mendefinisikan keadilan sebagai distribusi nilai-nilai sosial yang setara, kecuali jika ketidaksetaraan tersebut memberikan manfaat bagi semua pihak. Dengan kata lain, setiap individu harus mendapatkan keuntungan dari ketidaksetaraan sosial yang ada. (Karen Leback, 2018, hlm. 53)

Hukum ketenagakerjaan mencakup segala aspek hubungan kerja, mulai dari proses rekrutmen, perjanjian kerja, hingga hak-hak lain yang melekat pada pekerja. Dengan adanya regulasi ini, negara memastikan bahwa para pekerja diperlakukan secara adil dan layak, serta terhindar dari praktik eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia.

Dalam ketenagakerjaan, perlunya investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pembangunan kapasitas manusia guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja, daya saing ekonomi, dan kesejahteraan masyarakat melalui komprehensif. Oleh sebab itu, tenaga kerja memiliki nilai dan fungsi yang lebih besar daripada sekadar mesin ekonomi, tetapi juga menjadi fondasi guna pengembangan potensi manusia yang berkelanjutan.

Menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan dituntut guna meninggikan perhatian pada pekerjaannya melalui rangka memantau dan meningkatkan kinerja. Pegawai yang mempunyai kinerja baik mempunyai dorongan dan semangat kerja yang tinggi. Sistem pengupahan yang tepat dan lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi faktor pendorong dalam upaya meningkatkan kinerja pekerja.

Pesangon selaku aspek utama yang tidak boleh diabaikan perusahaan. Pesangon dapat membagikan stimulasi kepada pekerja guna meningkatkan kinerja ataupun performa kerjanya dari hari ke hari selama masa kerjanya di perusahaan tersebut. Pesangon dapat menjadi angin segar bagi pekerja sebab merupakan salah satu uang yang dibagikan

oleh perusahaan serta mampu dipakai guna mencukupi keperluan sehari-hari setelah masa kerja berakhir. Tidak dapat dipungkiri pesangon sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Namun dari kebijakan tersebut, seringkali terdapat permasalahan yang timbul dan sulit diatasi antara pekerja dan perusahaan, sehingga dapat merugikan salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan akibat hukum, salah satunya terkait dengan uang pencairan pesangon. Pemberian uang ini juga dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bila dilaksanakan dengan cara yang tidak semestinya. Oleh sebab itu, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan perlu diatur dengan baik supaya tidak ada pihak yang dirugikan oleh tindakan sewenang-wenang. (Siswanto Sastrohadiwiryo, 2012, hlm. 28)

Pembayaran uang pesangon terdapat pada Pasal 156 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, “melalui hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan melaksanakan pembayaran uang pesangon dan ataupunpun uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seperlunya diterima”. Namun dalam pasal tersebut menyiratkan bahwa pelaksanaan uang pesangon ini mempunyai celah yang mana tidak terdapat kejelasan mengenai cara pembayaran uang tersebut kepada pekerja, terlebih lagi jika pembayaran uang pesangon dilaksanakan secara tidak dengan semestinya sehingga pekerja tidak mendapatkan haknya secara penuh.

Untuk mengatasi pemenuhan hak pekerja, perusahaan pada dasarnya dapat menyelenggarakan program jaminan pensiun sebagai bagian dari kebijakan ketenagakerjaan, khususnya dalam situasi tertentu yang menuntut adanya efisiensi pembiayaan. Kebijakan ini dapat diimplementasikan sebagai upaya strategis untuk meringankan beban finansial perusahaan dalam memenuhi kewajiban pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, selama pelaksanaannya tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta dituangkan secara tertulis dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Program tersebut telah dijelaskan dalam Pasal 167 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh sebab memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program jaminan pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, sehingga pekerja/buruh tidak berhak memperoleh uang pesangon selaras ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja selaras ketentuan Pasal 156 Ayat (3), namun tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4)”.

Namun sekarang, Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang semula mengatur bahwa program jaminan pensiun dapat menggantikan pembayaran uang pesangon telah dihapus dan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Kendati demikian, pelaksanaan program jaminan pensiun sebagai bentuk kompensasi tetap dimungkinkan secara normatif, sepanjang diatur secara tertulis dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dasar pengaturannya antara lain merujuk pada Pasal 54 Ayat (1) huruf (f) dan Pasal 108 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Meskipun ketentuan mengenai pembayaran uang pesangon bagi pekerja yang diberhentikan telah diatur dalam perundang-undangan, seringkali implementasinya memicu ketidaksepahaman atau sengketa. Untuk memfasilitasi penyelesaian perselisihan tersebut secara efektif, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mekanisme penyelesaian sengketa antara pekerja/buruh dengan pengusaha, termasuk mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, hingga proses di Pengadilan Hubungan Industrial. Kehadiran undang-undang ini penting untuk menjamin kepastian hukum dan keadilan dalam penyelesaian perselisihan yang mungkin timbul.

Kebijakan tersebut semata-mata bertujuan guna mempertahankan derajat kehidupan pekerja ketika kehilangan pekerjaan setelah memasuki usia pensiun, mengalami kecelakaan, ataupunpun penyakit yang mengakibatkan cacat total tetap. Hasibuan menyebutkan kebijakan pesangon atau kompensasi, mencakup besarnya, susunannya, maupun

waktu pembayarannya mampu membagikan dorongan gairah kerja dan keinginan pekerja guna mencapai kinerja yang optimal maka membantu teraihnya sasaran perusahaan (S. P. Hasibuan, 2013, hlm. 57).

Meskipun terdapat skema pemberian uang pesangon melalui program DPLK di Perusahaan X, pembayaran uang pesangon tetap menjadi kewajiban perusahaan yang harus dipenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kewajiban ini berlaku ketika masa kerja pekerja telah berakhir dan harus selaras dengan ketentuan hukum yang ada, karena pemberian uang pesangon merupakan hak fundamental bagi setiap pekerja.

F. Metode Penelitian

Pendekatan ilmiah diperlukan guna memahami dan memaparkan sebuah permasalahan. Pendekatan ini dilaksanakan melalui memakai metode penelitian yang terstruktur dan sistematis. Metode penelitian yang dipakai dapat berupa :

1. Spesifikasi Penelitian

Metode penelitian merupakan sebuah cara terstruktur guna mengumpulkan data yang bermanfaat dan mempunyai tujuan dan kegunaan yang jelas. Setiap penelitian perlu mempunyai maksud serta kegunaan yang jelas.

Penelitian ini memakai metode deskriptif analitis. Metode ini bertujuan guna mendeskripsikan serta menganalisis peraturan perundang-undangan yang terhubung melalui permasalahan yang

diteliti. Penelitian ini juga menghubungkan aturan perundang-undangan tersebut melalui teori-teori hukum guna mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang praktik pelaksanaan hukum (Soemitro, 1985, hlm. 97).

Selanjutnya, peneliti akan memaparkan ketentuan mengenai pemberian uang pesangon sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dengan fokus pada prinsip-prinsip hukum yang melandasi kewajiban pengusaha untuk memberikan pesangon kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Ketentuan tersebut akan dianalisis dalam kaitannya dengan norma-norma turunan, termasuk peraturan pelaksana seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, guna melihat konsistensi dan dinamika hukum ketenagakerjaan dalam praktik.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang peneliti pakai yakni metode pendekatan Yuridis Normatif. Menurut Ronny Hanitijo menyatakan (Soemitro, 1985, hlm. 106).

"Metode pendekatan yuridis normatif yakni pendekatan ataupun penelitian hukum melalui penggunaan metode pendekatan/teori/konsep

dan metode analisis yang mencakup pada disiplin Ilmu Hukum yang dogmatis."

Penelitian ini melakukan kajian mendalam dalam ranah Hukum Perdata, khususnya yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Fokus kajian ini terletak pada analisis norma-norma hukum positif, termasuk peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemberian uang pesangon dalam konteks pemutusan hubungan kerja. Salah satu peraturan utama yang dianalisis adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, khususnya Pasal 156 yang secara eksplisit mengatur tentang komponen kompensasi yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Kajian ini juga meninjau keterkaitan Undang-Undang tersebut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memperjelas mekanisme, besaran, dan ketentuan teknis pemberian uang pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 40 Ayat (1), (2), dan (3). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya melihat aspek normatif dari ketentuan pesangon, tetapi juga

mempertimbangkan sinkronisasi antara undang-undang induk dan peraturan pelaksana, untuk menilai sejauh mana hak-hak pekerja dijamin secara yuridis dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja.

3. Tahapan Penelitian

Untuk mempermudah manajemen data dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi dua tahapan penelitian yang disusun, yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Tahap ini dilakukan dengan menelaah bahan pustaka atau data sekunder yang berhubungan erat dengan permasalahan yang dikaji, berupa ide, teori, pendapat, maupun hasil penelitian terdahulu. Bahan hukum yang diteliti mencakup:

- 1) Bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan hukum mengikat sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan.
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang berkaitan erat dengan hukum primer dan berfungsi sebagai objek analisis serta sarana pemahaman, seperti rancangan peraturan, pandangan para ahli hukum, dan literatur hukum.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan penunjang berupa kamus hukum, ensiklopedia, atau indeks kumulatif yang memberikan informasi tambahan mengenai bahan hukum primer dan sekunder.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan untuk mendukung hasil penelitian kepustakaan dengan memperoleh data primer secara langsung dari narasumber. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Salah satu penunjang peneliti penelitian ini ialah melalui tahapan penghimpunan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilaksanakan peneliti studi kepustakaan :

- a. Studi Kepustakaan dilaksanakan melalui cara pengumpulan buku-buku maupun dokumen tertulis yang berhubungan bersama pembagian uang penghargaan ini dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perubahan Cipta Kerja yang berikutnya dilaksanakan prosedur klasifikasi melalui cara mengolah serta menetapkan data yang sudah dihimpun menjadi bahan hukum primer, sekunder dan tersier melalui penyusunan secara teratur dan sistematis.
- b. Studi Lapangan dilakukan melalui wawancara, pencatatan dan pengumpulan data secara langsung dengan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya sebagai panduan.

5. Alat Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa alat pengumpulan data yang disesuaikan dengan jenis dan sumber data yang akan diperoleh

- a. Instrumen Data Kepustakaan, Teknik pengumpulan data kepustakaan dilakukan dengan mempelajari berbagai sumber bacaan, seperti literatur, peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta bahan lain yang relevan dengan penelitian. Sumber bacaan tersebut menjadi penunjang utama bagi peneliti dalam memahami dan menganalisis permasalahan yang dikaji
- b. Instrumen Data Lapangan, Pengumpulan data lapangan dilakukan melalui wawancara, menggunakan pedoman wawancara sebagai acuan. Proses wawancara didukung dengan pencatatan pertanyaan dan perekaman jawaban narasumber menggunakan ponsel atau alat perekam suara (*voice recorder*).

6. Analisis Data

Metode yang dipakai penelitian ini ialah metode Yuridis Kualitatif. Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, analisis data secara Yuridis Kualitatif ialah cara penelitian yang memperoleh data Deskriptif Analitis, yakni melalui dikatakan responden melalui tertulis ataupun lisan serta tingkah laku yang nyata, yang dikaji selaku hal yang utuh tanpa memakai rumus matematika (Soemitro, 1990, hlm. 93) melalui

penelitian ini, Yuridis Kualitatif dipakai guna menyusun data melalui sistematis. Menghubungkan satu sama lainnya terkait bersama permasalahan yang diteliti melalui berlaku ketetapan peraturan perundang-undangan yang lainnya, memerhatikan hirarki perundang-undangan serta membagikan jaminan kepastian hukumnya. Melalui arti melaksanakan analisis terhadap data yang didapatkan melalui menekankan pada tinjauan normatif terhadap objek penelitian dan aturan yang ada selaku hukum positif.

7. Lokasi Penelitian

Penelitian guna penelitian hukum ini berlokasi di tempat yang mempunyai korelasi melalui permasalahan yang dikaji peneliti, adapun lokasi penelitian yakni:

A. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)

Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan, JL.
Lengkong Dalam No. 17 Bandung.

B. Perusahaan X.