

**PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL DALAM
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PT. SUKORINTEX
BATANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)



Oleh :

NURUL QOMARIYAH
NIM. 1517043

**JURUSAN HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2022**

**PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL DALAM
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PT. SUKORINTEX
BATANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)



Oleh :

NURUL QOMARIYAH
NIM. 1517043

**JURUSAN HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2022**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Qomariyah
NIM : 1517043
Jurusan : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : **PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL DALAM
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PT.
SUKORINTEX BATANG**

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari skripsi ini ternyata plagiat, penulis bersedia mendapat sanksi akademik yaitu dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini telah dibuat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 12 Oktober 2021

Yang Menyatakan,



NURUL QOMARIYAH
NIM. 1517043

NOTA PEMBIMBING

Dra. Rita Rahmawati, M.Pd.

Banyurip Ageng, RT 02, RW 05 No. 714, Kota Pekalongan

Lamp : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Nurul Qomariyah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syariah

c.q Ketua Jurusan Hukum Tata Negara

diPEKALONGAN

Assalamualaikum w.w.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama inisaya
kirimkan naskah skripsi Saudari :

Nama : Nurul Qomariyah

NIM : 1517043

Jurusan : Hukum Tatanegara

Judul : Pemenuhan Hak Konstitusional dalam Pemutusan
Hubungan Kerja PT. Sukorintex Batang

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera
dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana
mestinya. Atas perhatiannya saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum w.w.

Pekalongan, 12 Oktober 2021

Pembimbing



Dra. Rita Rahmawati, M.Pd.
NIP. 196503301991032001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Pahlawan Km.5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Telp. (0285) 412575 Fax. (0285) 423418

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Pekalongan
mengesahkan Skripsi Saudara :

Nama : **NURUL QOMARIYAH**
NIM : **1517043**
Judul Skripsi : **PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL DALAM
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PT. SUKORINTEX
BATANG**

Telah diujikan pada hari **Selasa** tanggal **28 Maret 2022** dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.).

Pembimbing


Dra. Rita Rahmawati, M.Pd.
NIP. 196503301991032001

Dewan Penguji

Penguji I


Dr. Trianah Sofiani, S.H., MH.
NIP. 196806082000032001

Penguji II


Jumailah, M.SI
NIP. 19830518201608 D2 009

Pekalongan, 13 Mei 2022

Disahkan oleh
Dekan




Dr. H. Akhmad Jalaludin, M.A.
NIP. 197306222000031001

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang didalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De

ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ث	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
	Hamza		
ء	h	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = A		أ = ā
إ = I	أِي = Ai	إِي = ī
أ = U	أُو = Au	أُو = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة Ditulis *mar'atun jamilah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة Ditulis *fatimah*

4. Syaddad (tasydid, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا Ditulis *rabbana*

البر Ditulis *al-bir*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh huruf “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس Ditulis *asy-syamsu*

الرجل Ditulis *ar-rajulu*

السيدة Ditulis *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan duhubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر Ditulis *al-qamar*

البديع Ditulis *al-badi'*

الجلال Ditulis *al-jalil*

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apotrof /'/.

Contoh:

أمرت Ditulis *umirtu*

شيء Ditulis *syai'un*

7. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI)

8. Kata Dalam Rangkaian Frase dan Kalimat

- a. Ditulis kata per kata, atau
- b. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut.

شيخ الإسلام : ditulis *syaikh al-Islam* atau *syaikhul Islam*

PERSEMBAHAN

Ya Allah Ya rabbi, segala puji bagi-MU yang tiada hentinya hamba mengucapkan syukur kepada-MU. Hamba berterimakasih atas segala limpahan rahmat, ridho dan karunia yang senantiasa engkau berikan kepada hamba. Untaian Sholawat senantiasa tercurah dan terpanjatkan keharibaan Baginda Nabi Muhammad SAW, insan mulia sepanjang zaman yang telah menuntun umat manusia menuju jalan keselamatan.

Dengan segenap usaha dan teriring ucapan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena Nyalah Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sebagai wujud kebahagiaan Penulis ingin mempersembahkan skripsi ini untuk:

1. Kedua orang tuaku (bapak Wahnyoto dan ibuk Kuswati (alm) serta ibuk Zurotunissa) segala pesan bapak yang selalu kuingat dan semua jasa-jasa Bapak semasa kecil sampai dewasa ini, yang selalu membimbing dan mensupport dari awal pengajuan judul sampai selesainya skripsi layaknya dosbing keduaku. Dan ibuku yang senantiasa melimpahkan kasih sayang, bimbingan, dukungan serta yang selalu menyebut namaku di setiap doanya.
2. Masku (Sukinto dan Khumaidi) beserta istri senantiasa mendukung setiap langkahku dan selalu memberi motivasi untuk meraih kesuksesan. Serta sepupuku yang cantik (Aliffah Rozizah) yang selalu membuat saya tertawa bahagia dengan melihat tingkah laku sepupu tercinta.
3. Saudara Samsul Maarif yang saling berjuang melawan kemageran untuk mengerjakan skripsi, selalu mendoakan satu sama lain dan memberi dukungan serta motivasi untuk terus menggapai cita-cita.

4. Sahabat SMPku (Ernia dan Desi) yang senantiasa memberikan semangat dan dukungannya, sahabat semasa kecilku (Niken) yang bersedia mendengarkan sambatanku, sahabat kuliah (almarhumah Riris, Naili, Billa, Alin, Novi, Lika, Dian, Agus, Asep, Hafidz, Mumu, Ziddan, Aji, Kafa, Gilang) yang telah menemani perjalananku dalam menempuh pendidikan di perguruan tinggi dari awal masuk hingga akhir ini.

MOTTO

*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, kecuali mereka
mengubah keadaan mereka sendiri.*

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

(QS. Ar-Ra'd : 11)

ABSTRAK

NURUL QOMARIYAH (1517043). 2021. PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PT. SUKORINTEX BATANG

Dosen pembimbing : Dra. RITA RAHMAWATI, M.Pd.

PT. Sukorintex Batang telah melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja kepada karyawannya karena hal tersebut dianggap sebagai tindakan *force majeure* akibat dari pandemi Covid-19 demi kepentingan kelangsungan perusahaan. Dalam pemutusan hubungan kerja tersebut, PT. Sukorintex telah melakukannya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 namun hal tersebut masih menimbulkan polemik berkepanjangan, pemerintah sebagai pihak netral berperan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industri tersebut. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perlindungan hukum dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dijelaskan bahwa pekerja/buruh yang mempunyai masalah dalam hubungan industrialnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak konstitusional bagi karyawan yang diputus kontrak di PT. Sukorintex Batang mengenai pekerjaan dan untuk menganalisis akibat hukum bagi karyawan di PT. Sukorintex Batang.

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data dalam melakukan penelitian ini yaitu data primer yang bersumber dari pihak management PT.Sukorintex dan mantan karyawan yang diperoleh dengan teknik wawancara dan observasi. Data sekunder berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Teknik dokumentasi sebagai pengumpulan datanya. Sedangkan teknik analisis yang digunakan penulis adalah teknik deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemenuhan hak konstitusional di PT. Sukorintex Batang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawannya pada masa pandemi Covid-19 seharusnya memenuhi hak-hak konstitusional kepada karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tetapi PT. Sukorintex justru memberikan hak pesangon karyawan selama bertahun-tahun, namun yang didapatkan hanyalah 40% dari jumlah yang seharusnya didapatkan. Dalam permasalahan pemenuhan hak konstitusional pada bidang ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar satu kali masa kerja. Dalam Undang-Undang no. 2 tahun 2004, pemerintah berperan sebagai pihak netral yang mengadakan pertemuan perundingan bipartit guna menemukan kesepakatan dalam masalah tersebut, namun apabila perundingan tersebut gagal maka pemerintah wajib untuk membuat para pihak yang bersengketa untuk memilih jalan selanjutnya yaitu melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase.

Kata Kunci: Pandemi Covid-19, Pemutusan Hubungan Kerja, Pemenuhan Hak Konstitusional.

ABSTRACT

NURUL QOMARIYAH (1517043). 2021. FULFILLMENT OF CONSTITUTIONAL RIGHTS IN TERMINATION OF PT. SUKORINTEX ROD

Thesis Advisor : Dra. RITA RAHMAWATI, M.Pd.

PT. Sukorintex Batang has terminated employment for its employees because it is considered a force majeure act as a result of the Covid-19 pandemic in the interest of the company's survival. In the termination of the employment relationship, PT. Sukorintex has done it in accordance with Law No. 13 of 2003 but it still causes a prolonged polemic, the government as a neutral party plays a role in resolving industrial relations disputes. Disputes over termination of employment are disputes that arise because there is no conformity of opinion regarding the termination of employment by one of the parties. Legal protection in Law no. 2 of 2004 it is explained that workers/labourers have problems in their industrial relations. This study aims to find out how the fulfillment of constitutional rights for employees who have been terminated at PT. Sukorintex Batang regarding work and to analyze the legal consequences for employees at PT. Sukorintex Batang.

This study uses field research using a qualitative approach. The source of data in conducting this research is primary data sourced from the management of PT. Sukorintex and former employees obtained by interview and observation techniques. Secondary data in the form of primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. documentation technique as the data collection. While the analysis technique used by the author is a qualitative descriptive technique.

The results showed that the fulfillment of constitutional rights at PT. Sukorintex Batang in terminating its employees during the Covid-19 pandemic should fulfill the constitutional rights of employees in accordance with the laws and regulations. But PT. Sukorintex actually gave employees severance pay for years, but what they got was only 40% of the amount that should have been received. In the matter of fulfilling constitutional rights in the field of manpower, it is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which explains that workers/laborers are entitled to severance pay in the amount of one term of service. In Law no. 2 of 2004, the government acts as a neutral party holding a bipartite negotiating meeting to find agreement on the issue, but if the negotiations fail, the government is obliged to make the disputing parties choose the next path, namely through mediation, conciliation or arbitration.

Keywords: *The Covid-19 Pandemic, Termination of Employment, Fulfillment of Constitutional Rights.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan ridho-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan Judul “Pemenuhan Hak Konstitusional dalam Pemutusan Hubungan Kerja PT. Sukorintex Batang”. Tiada satupun yang dapat memberikan rasa bahagia melainkan rasa syukur kepada-Mu. Shalawat serta salam penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Agung Muhammad SAW yang telah menjadi pelita hati bagi umatnya, sehingga dapat menuntun umatnya dari zaman *jahiliyyah* ke zaman yang terang benderang yakni *addinul Islam*.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum Jurusan Hukum Tatanegara pada Fakultas Syariah IAIN Pekalongan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terwujud sebagaimana yang diharapkan tanpa Ridha-Nya dengan perantara bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Bapak Dr. H Ahmad Jalaludin, M.A selaku dekan fakultas Syariah IAIN Pekalongan.
3. Ibu Uswatun Khasanah, M.S.I selaku Ketua Jurusan Hukum Tata Negara IAIN Pekalongan.
4. Ibu Jumailah, M.S.I selaku Sekretaris Jurusan Hukum Tata Negara IAIN Pekalongan.

5. Bapak Saif Askari, S.H., M.H., selaku dosen wali studi yang telah memberikan nasihat, arahan, dan motivasi.
6. Ibu Dra. Rita Rahmawati, M.Pd. selaku Dosen pembimbing yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan dan penulisan Skripsi
7. Bapak/Ibu Dosen Jurusan Hukum Tata Negara atas bekal ilmu, wawasan serta pengalaman yang telah diajarkan selama ini.
8. Seluruh Civitas Akademis IAIN Pekalongan
9. Bapak Wahnyoto, Ibu Zuhrotunissa dan Mas Sukinto serta Mas Khumaidi yang telah mensupport penulis.
10. Bapak Ir. Musthafa Almuhdhar dan Kakak-kakak terbaik karyawan PT Sukorintex Batang maupun karyawan Ex yang telah bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.
11. Saudara Samsul Maarif yang telah mensupport penulis dalam menyukseskan penelitian ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama yang berkaitan penelitian ini.

Penulis menyadari, skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Pekalongan,



NURUL QOMARIYAH
NIM. 1517043

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	v
PERSEMBAHAN	x
MOTTO	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan.....	3
D. Manfaat.....	3
1.Kegunaan Teoritis	4
2.Kegunaan Praktis.....	4
E. Tinjauan Pustaka	5
1.Penelitian Yang Terdahulu.....	5
2.Kerangka Teori	13
F. Metode Penelitan.....	17
1.Jenis Penelitian	17
2.Pendekatan Penelitian.....	18
3.Sumber Data Penelitian	18
4.Teknik Pengumpulan Data	20
5.Teknik Analisis Data	21
G. Sistematika Penulis.....	22

BAB II	TEORI PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PT. SUKORINTEX BATANG.....	24
	A. Teori Negara Kesejahteraan	24
	B. Teori Mengenai HAM	32
	C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	35
BAB III	HASIL PENELITIAN	54
	A. Profil PT. Sukorintex Batang	54
	1. Sejarah	54
	2. Visi Dan Misi	56
	3. Struktur Organisasi.....	57
	4. Jumlah Tenaga kerja.....	64
	5. Sistem Keamanan dan Keselamatan.....	64
	6. Sarana dan Prasarana	65
	7. Kegiatan Sosial Perusahaan.....	65
	B. Kewajiban PT. Sukorintex Terhadap Karyawan	66
	C. Kasus Karyawan yang diputus Kontrak Akibat Pandemi Covid-19 di PT. Sukorintex Batang	69
BAB IV	ANALISIS PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	72
	A. Analisis terhadap Pemenuhan Hak Konstitusional bagi Karyawan yang Diputus Kontrak di PT. Sukorintex Batang.....	72
	B. Akibat Hukum Bagi Karyawan Di PT. Sukorintex Batang.....	76
BAB V	PENUTUP.....	85
	A. Simpulan.....	85
	B. Saran.....	86
	DAFTAR PUSTAKA	88
	LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT. Sukorintex Indah Textile (Sukorintex) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang textile yang berdiri sejak tahun 1999 dengan merk dagang Wadimor, fokus perusahaan tersebut adalah sebagai produsen sarung tenun. Awal mula berdirinya PT. Sukorintex merupakan sebuah kerjasama dengan pemerintah kabupaten Pasuruan, Jawa Timur melalui perusahaan daerah Kamajaya, yang berlokasi di kecamatan Sukorejo, kabupaten Pasuruan Jawa Timur. Pada tahun 2000 mengalami perkembangan pesat dengan jumlah permintaan pasar yang tinggi akan sarung, maka perusahaan ini berkomitmen untuk memulai produksi mandiri dengan memilih kecamatan Kandeman kabupaten Batang Jawa Tengah sebagai lokasi berinvestasi dan pada tahun 2007 PT. Sukorintex Jawa Timur telah resmi berlokasi produksi di kecamatan Kandeman kabupaten Batang Jawa Tengah, dan telah resmi menutup kerja sama dengan pemerintah kabupaten Pasuruan.

PT. Sukorintex mempunyai karyawan yang berjumlah 3.074 pekerja dengan gender 1.810 pekerja pria dan 1.264 pekerja wanita. 85% pekerja tersebut merupakan penyerapan masyarakat sekitar perusahaan (kecamatan Kandeman, kabupaten Batang). Dengan demikian perusahaan tengah berpartisipasi menumpaskan kemiskinan dan menurunkan tindak kriminalitas pada masyarakat sekitar. Baru-baru ini, PT. Sukorintex di kecamatan Kandeman kabupaten Batang Jawa Tengah telah melakukan pemutusan

hubungan kerjan(PHK) besar-besaran terhadap beberapa karyawannya. Hal tersebut dianggap sebagai tindakan force majeure bagi kepentingan kelangsungan perusahaan akibat pandemi virus Corona-19 yang tengah mewabah di Indonesia yang mengakibatkan dampak yang amat besar bagi sektor perekonomian Indonesia.

Sejak di umungkannya secara resmi kasus pertama kali Covid-19 mulai menyebar di Indonesia oleh presiden Joko Widodo di Istana Negara 2 Maret 2020, sampai sekarang jumlah masyarakat Indonesia yang terpapar virus ini terus bertambah, maka tidak heran jika suatu perusahaan seperti PT. Sukorintex melakukan tindakan seperti merumahkan bahkan memutuskan hubungan kerja dengan para karyawannya tersebut. Namun, dampak yang paling dirugikan justru berasal dari para karyawan dari perusahaan tersebut. Dalam kasus ini, pemerintah harusnya ikut andil dalam mencari jalan tengah namun hal itu tidak didapatkan oleh para karyawan yang terkena putus kontrak tersebut. Alih-alih mendapatkan pesangon atau tali asih yang sesuai dengan kinerja mereka selama bertahun-tahun namun yang didapatkan hanyalah 40% dari jumlah yang seharusnya mereka dapatkan. Dalam Peraturan Pemerintah pasal 37 ayat(1) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerjandan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan bahwa Pengusaha Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Namun, hal yang terjadi secara tiba-tiba membuat para karyaan kebingungan dengan alasan yang tidak wajar yang dikarenakan karena masa kontrak telah habis.

Berdasarkan uraian di atas, maka Peneliti tertarik untuk melakukan observasi secara mendalam di PT. Sukorintex, untuk menemukan lebih dalam bagaimana regulasi yang dibuat oleh pemerintah terkait kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) dan bagaimana wujud perlindungan yang seharusnya dirasakan oleh kedua belah pihak agar tidak merasa paling dirugikan. Oleh karena itu, Peneliti melakukan observasi dan menuangkan dalam karya tulis yang berjudul **“Pemenuhan Hak Konstitusional dalam Pemutusan Hubungan Kerja PT. Sukorintex Batang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemenuhan hak konstitusional bagi karyawan yang diputus kontrak di PT. Sukorintex Batang?
2. Bagaimana akibat hukum bagi karyawan di PT. Sukorintex Batang?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak konstitusional bagi karyawan yang diputus kontrak di PT. Sukorintex Batang mengenai pekerjaan.
2. Dan untuk menganalisis akibat hukum bagi karyawan di PT. Sukorintex Batang.

D. Manfaat

Adapun kegunaan dari penelitian yang dibuat ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang Hukum Tata Negara, khususnya tentang hukum ketenagakerjaan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi penelitian selanjutnya, terlebih pada penelitian dibidang Hukum bagi Karyawan diputus Kontrak Kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini agar dapat menambah wawasan pengetahuan bagi orang lain/peneliti tentang Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan yang Diputus Kontrak akibat pandemi Covid-19.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai bahan kajian materi perkuliahan terlebih yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap karyawan putus kontrak kerja untuk mencapai sebuah negara sebagai *good governance*.

c. Bagi Instansi

Sebagai masukan kepada PT. Sukorintex Jl. Raya Kunyaran Kandeman Kecamatan Batang Kabupaten Batang dalam Perlindungan Masyarakat atau karyawan yang diputus kontrak akibat pandemi covid-19.

E. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian Yang Terdahulu

Dalam setiap penelitian, peneliti perlu mengkaji terlebih dahulu beberapa karya ilmiah terkait dengan judul yang akan dibuat sebagai bahan pertimbangan yang kemudian dapat mengambil setiap kesimpulan dari permasalahan disetiap karya ilmiah tersebut.

Berikut beberapa karya ilmiah terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan akibat covid-19:

No.	Judul (Penulis)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerja	Yuridis Normatif	a. Pengusaha sering menggunakan pandemi covid-19 sebagai alasan force majeure untuk melakukan tindakan PHK, dengan melihat pengaruhnya	Persamaan: sama-sama membahas mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan pada masa pandemi covid-19. Perbedaan: jurnal 1 tidak membahas Pemenuhan Hak

	oleh Yusuf Randi ¹		yang besar pada kegiatan operasional perusahaan. Dan juga, pandemi corona dikategorikan sebagai peristiwa force majeure dilihat dari sifatnya tidak terduga dikarenakan timbul diluar kekuasaan para pihak. b. PHK juga memaksa lahirnya kewajiban pengusaha untuk membayar upah.	Konstitusional, hal tersebut menjadikan penulis meneliti mengenai Pemenuhan Hak Konstitusional dalam Pemutusan Hubungan Kerja.
2.	Peran Pemerintah Dalam Menangani	Deskriptif Kualitatif	Pemerintah berperan dalam mengatasi masalah pemutusan	Persamaan: sama-sama membahas konflik hubungan

¹ Yusuf Randi, 2020, *Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerja*, Yurisprudensi, Volume 3 Nomor 2, Fakultas Hukum Pdjadjaran, Hlm. 119.

	<p>Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT. Gunung Mas Di Kabupaten Pangkep oleh Fatwal Fahrunnisa, Rosdianti Razak dan Alimuddin Said.</p>		<p>hubungan kerja karyawan PT. Gunung Mas Persada Jaya yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep yang memiliki peran sebagai fungsi; b) Regulator, berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan kerja dalam kasus ini melalui perundingan berupa tripartit, c) Dinamisator, membentuk suatu Lembaga Kerjasama (LKS Tripartit) yang beranggotakan tiga unsur</p>	<p>kerja karyawan perusahaan Perbedaan: pada jurnal 2 hanya membahas peran pemerintahnya saja, sedangkan penelitian ini membahas mengenai Pemenuhan Hak Konstitusional dalam Pemutusan Hubungan Kerja.</p>
--	--	--	--	--

			<p>penting seperti pemerintah, serikat pekerja dan organisasi pengusaha,</p> <p>d) fasilitator dalam kasus seperti ini yakni pemerintah setempat yang menyediakan sarana seperti menghadirkan seorang mediator.</p>	
3.	<p>Konsep Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh Muhammad Iqbal MM dan Iqlima Rachmah (Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-</p>	<p>Normatif (<i>Normative Legal Research</i>)</p>	<p>Hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat 6 (enam) hal perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :</p> <p>1. Perihal Kontrak Kerja;</p>	<p>Persamaan: membahas mengenai perlindungan hukum yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p> <p>Perbedaan: lebih detil mengenai Pemenuhan Hak Konstitusional</p>

	Raniry Banda Aceh). ²		<p>2. Perihal Karyawan Perempuan;</p> <p>3. Perihal Cuti; Istirahat, dan Libur;</p> <p>4. Perihal Hak Beribadah;</p> <p>5. Perihal Penghasilan Karyawan;</p> <p>6. Perihal Pemutusan Hubungan Kerja</p>	dalam Pemutusan Hubungan Kerja.
4.	Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan oleh Karina Prameswari dan Emi Puasa Handayani Magister Hukum Universitas	<p>hukum normatif berupa pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konsep (conceptual approach),</p>	<p>1. Ketidakseimbangan antara peraturan pemerintah dengan peraturan perusahaan berdampak menjadi tidak dinamis hingga terjadinya banyak masalah yang nantinya akan merugikan</p>	<p>Persamaan: sama-sama membahas pemutusan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan.</p> <p>Perbedaan: pada jurnal 4 belum membahas mengenai Pemenuhan Hak Konstitusional dalam Pemutusan Hubungan Kerja.</p>

²Muhammad Iqbal MM dan Iqlima Rachmah, *Konsep Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh), Hlm. 21

	Islam Kediri. (Mizan. Jurnal Ilmu Hukum, Volume 8 Nomor 1 juni 2018) ³	dan pendekatan perbandingan (comparative approach)	banyak pihak khususnya para karyawan, 2. Akibat hukum yang ditimbulkan dari ketidakseimbangan pengaturan tersebut yakni terjadi kasus banyaknya demo buruh disetiap periode tertentu yang menuntut untuk dinaikannya UMK maupun kesejahteraan paraburuh.	
5.	Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia oleh Ropidin dan Setyo Riyanto,	Kuantitatif	1. Di era pandemi covid-19 banyaknya bisnis perusahaan farmasi menjadi bermasalah	Persamaan: sama-sama membahas mengenai dampak pemutusan hubungan kerja diantara karyawan dengan perusahaan. Perbedaan: pada jurnal 5

³Karina Prameswari dan Emi Puasa Handayani, 2018, *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan*, Magister Hukum Universitas Islam Kediri, Mizan, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 8 Nomor 1, Hlm. 99.

	<p>master of Management Student an Associate Profesor Mercubuana University Jakarta. (Jurnal Syntax transformation, Volume 1 Nomor 5, Juli 2020)⁴</p>		<p>dengan banyaknya masalah delivery atau dalam pendistribusian baik export maupun import dan khususnya pendapatan yang paling berpengaruh dalam memperoleh profit perusahaan, meskipun tidak signifikan tapi dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja.</p> <p>2. Solusi dari masalah ini</p>	<p>menggunakan metode pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dan dalam jurnal 5 belum membahas mengenai Pemenuhan Hak Konstitusional dalam Pemutusan Hubungan Kerja.</p>
--	--	--	--	---

⁴Ropidin dan Setyo Riyanto, 2020, *Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia*, Master of Management Student an Associate Profesor Mercubuana University Jakarta, Jurnal Syntax transformation, Volume 1 Nomor 5, Hlm. 167.

			<p>adalah dengan melakukan dialog dua arah diantara perusahaan dan karyawan atau dialog tiga arah bersama serikat pekerja, perusahaan dan juga pemerintah.</p> <p>3. Dengan dilakukannya susunan kebijakan ketenagakerjaan terkait kasus covid-19 ini agar dapat melindungi perusahaan dari pailit dan melindungi karyawan dari pemutusan</p>	
--	--	--	---	--

			hubungan kerja.	
--	--	--	--------------------	--

2. Kerangka Teori

a. Peran Pemerintah Terkait Hak Pekerja

Sebuah pemerintahan mempunyai peran yang sangat penting bagi warga negaranya dalam berbagai hal, salah satunya dalam permasalahan pemutusan hubungan kerja dalam dunia ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang dimana pemerintah berperan sebagai fasilitator, regulator dan dinamisator. Dalam konflik yang terjadi di PT. Sukorintex dengan para karyawannya yang dimana para karyawan merasa yang paling dirugikan dalam masalah ini.

Menurut Midgley (2005) selain memfasilitasi dan mengarahkan pembangunan sosial, pemerintah juga seharusnya memberikan kontribusi langsung pada pembangunan sosial lewat bermacam-macam program serta kebijakan sektor publik.⁵ Seperti salah satu contoh membangun lapangan kerja atau kegiatan untuk para karyawan yang diputus kontraknya oleh perusahaan dimana perusahaan memang harus memberhentikan beberpa karyawannya karena alasan *force majeure*.

⁵ Fatwal Fahrunnisa, Rosdianti Razak, dan Alimuddin Said, *Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT Gunung Mas Pangkep Di Kabupaten Pangkep*, jurnal Administrasi Publik Vol.3 No.3, (Desember, 2003), Hlm 313

Apter (Ndraha, 2001:71) pemerintah merupakan sekelempok orang yang bertanggung jawab atas penggunaan kekuasaan (*exercising power*). Sedangkan Osbone dan Plastrik (Delly Mustafa, 2013 :76) menjelaskan bahwa pemerintahan merupakan lembaga yang besar, kompleks, dan ruwet. Dari sini kita dapat mengetahui peran penting yang dimiliki pemerintah bukan hanya sekedar melindungi masyarakat namun juga memberikan perlindungan yang semestinya bagi masyarakat yang membutuhkan. Peran pemerintah yang dimaksud dalam pembinaan masyarakat antara lain:

- 1) Pemerintah sebagai regulator yaitu Peran pemerintah sebagai regulator adalah menyiapkan arah untuk menyeimbangkan penyelenggaraan pembangunan melalui penerbitan peraturan-peraturan. Sebagai regulator, pemerintah juga diharuskan memberikan acuan dasar kepada masyarakat yang dinilai sebagai instrumen untuk mengatur segala kegiatan pelaksanaan pemberdayaan.
- 2) Peran pemerintah sebagai dinamisator adalah menggerakkan partisipasi masyarakat jika terjadi kendala-kendala dalam proses pembangunan untuk mendorong dan memelihara dinamika pembangunan daerah.
- 3) Peran pemerintah sebagai fasilitator adalah menciptakan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan pembangunan untuk menjabatani berbagai kepentingan masyarakat dalam

pengoptimalkan pembangunan daerah. Sebagai fasilitator, pemerintah bergerak di bidang pendamping melalui pelatihan, pendidikan dan peningkatan keterampilan.⁶ Melalui pemerintah, maka masyarakat dapat memiliki bekal yang sudah diasah sehingga mampu bertahan dalam kondisi yang mengimpit ekonominya.

Para pekerja menyalurkan tenaganya yang merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk pekerja itu sendiri. pekerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.⁷

b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Adanya fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah memperoleh karyawan dari beberapa masyarakat yang membutuhkan atau menyerahkan dirinya untuk menerima pekerjaan disuatu perusahaan atau organisasi, kemudian fungsi terakhirnya adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja diantara karyawan dengan organisasi dengan suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan

⁶Fatwal Fahrunnisa, Rosdianti Razak, dan Alimuddin Said, *Peran Pemerintah...*, Hlm 314

⁷Sendjun H. Manulang, *Pokol-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2001) hlm 7.

organisasi⁸. Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2003:209) dalam bukunya “Manajemen sumber daya manusia” mengemukakan :

“pemutusan hubungan kerja adalah suatu pemutusan hubungan kerja seorang Pekerja dengan suatu organisasi perusahaan karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja ini aka berakhirnya keterikatan kerja Pekerja terhadap perusahaan.”

Pada Pasal 1 Ayat 25 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan yakni definisi PHK adalah berakhirnya hak dan kewajiban pegawai dengan pemilik kerja karna alasan tertentu. Perusahaan diharuskan atau wajib memberikan uang ganti berbentuk uang bekal pesangon atau reward selama kerja untuk pekerja atau karyawan yang dimana telah sesuai dengan jangka waktu kerja di perusahaan disertai penggantian hak yakni uang. Diaturnya uang ganti berupa pesangon, terdapat pada Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hak penggantian uang yang harus didapat menurut pasal 156 angka 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi : a) Cuti tahunan yang tidak diambil atau belum gugur, b) Biaya untuk pekerja/keluarganya dimana pekerja itu bekerja. c) penggantian perumahan beserta pengobatan, perawatan sebesar lima belas perseratus dari uang

⁸ Noor Arifin, “*Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Kasus*”, (Jepara: Unisnu Press), Hlm. 158.

pesangon/ biaya penghargaan bagi yang memenuhi syarat. d) yang ditetapkan hal hal lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan.

c. Regulasi Terkait Hak Karyawan yang diPHK

Ada beberapa regulasi yang mengatur mengenai hak karyawan yang diPHK, diantaranya yaitu:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- 3) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- 5) Perda Kabupaten Batang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- 6) Perda Kabupaten Batang Nomor 37 Tahun 2001 tentang Wajib Daftar Kesepakatan Kerja Bersama, Perjanjian Kerja, Serikat Pekerja / Buruh dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Dokumen Ketenagakerjaan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam menulis sebuah karya ilmiah ini, peneliti sangat membutuhkan data dan banyak keterangan yang akan diambil untuk

dijadikan sebagai bahan analisis oleh peneliti. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris. Oleh karena itu, pembahasan ini dilakukan dengan meneliti secara langsung kejadian yang terdapat di PT. Sukorintex dan menganalisa dari aturan yang berlaku. Penelitian yang berupa yuridis empiris atau biasa disebut dengan suatu istilah lain yakni penelitian hukum sosiologis atau biasa juga dengan penelitian lapangan.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu sebuah pendekatan mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang *real* dan fungsional di sebuah sistem kehidupan yang sesungguhnya.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini Pemenuhan Hak Konstitusional dalam Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Sukorintex, Jl. Raya Kunyaran Kandeman, Batang.

3. Sumber Data Penelitian

Dari jenis penelitian yang dipaparkan diatas yakni penelitian hukum empiris maka penelitian ini menggunakan data primer dan juga data sekunder, yang biasa diartikan sebagai kajian dari beberapa dokumen yang dalam hal ini penelitiannya dilaksanakan di PT. Sukorintex dalam rangka mengidentifikasi data secara sistematis.

- 1) Data Primer merupakan hasil data yang didapatkan langsung dengan melakukan wawancara dilapangan yang kemudian lokasi penelitian

dari karya tulis ini yaitu PT. Sukorintex. Adapun data tersebut diperoleh dari beberapa informan mantan karyawan yang mendapatkan dampak langsung berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) di perusahaan tersebut.

2) Data sekunder

a. Bahan hukum primer, merupakan bahan-bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum primer yang digunakan sebagai berikut

:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,
- 2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004,
- 3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 dan beberapa buku.
- 4) bahan hukum sekunder berasal dari teori-teori hukum, ensiklopedia dan buku-buku literatur,

b. Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum dimana berupa penjelasan dari bahan hukum primer, seperti: penelitian terdahulu dan karya ilmiah dari para ahli hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap karyawan yang diputus kontrak.

c. Bahan hukum tersier merupakan sebagai pendukung dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan yaitu, Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan internet.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah suatu bentuk dari hasil data primer, yang mana kegiatan ini untuk mengumpulkan data yang dipergunakan dalam memperoleh suatu kesimpulan atau diagnosa.⁹ “Dalam kasus ini peneliti mengawasi situasi dan kondisi akibat pandemi Covid-19 yang terjadi di sekitar PT. Sukorintex, Batang.

b. Wawancara

Wawancara atau interview merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan teknik bertanya langsung dengan responden atau informan. Wawancara bisa dilakukan dengan tatap muka secara individu atau kelompok.¹⁰ Sesuatu hal terstruktur yg dilakukan dengan seperangkat pertanyaan secara lisan yang telah disiapkan, pertanyaan yang berupa pilihan sehingga subyek memilih responsi dari pilihan yang dihasilkan oleh penanya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dapat digunakan penyimpulan data jika informasi yang didapatkan bersumber dari dokumen. Teknik dokumentasi dilakukan dengan cara membaca, menelaah dan mengkaji literatur yang berkaitan dengan penelitian ini yang meliputi jurnal, buku, tesis dan karya tulis lainnya. Metode

⁹ Uhar Suharsaputra. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*” . (Bandung:Refika Aditama.2012), hlm. 209

¹⁰ Pinton Setya Mustafa dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*, Malang, 2020, Hlm. 76

dokumentasi adalah metode dengan mencari data mengenai beberapa hal atau variabel.¹¹ Dokumen-dokumen yang dikumpulkan dipilih sesuai dengan tujuan dan fokus masalah. Dokumen bisa juga membuahkkan informasi yang melatarbelakangi beberapa kasus dan aktivitas tertentu.

5. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis data dimulai dari awal penelitian hingga proses penelitian dilakukan.¹² Analisis data juga bisa disebut sebagai pengolahan data atau penafsiran data. Analisis data merupakan kegiatan penelaah, pengelompokan, sistematis, penafsiran dan verifikasi data supaya sebuah kejadian mempunyai nilai sosial ilmiah dan akademis.¹³

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis deskriptif kualitatif. Menurut Abdul Qadir, analisis deskriptif kualitatif merupakan mendeskripsikan data dengan cara berkualitas dalam bentuk kalimat yang sistematis, logis, runtun, efektif, dan tidak tumpang tindih hingga dapat memudahkan dalam interpretasi data dan analisis.¹⁴ Analisis kualitatif dilakukan terhadap data-data yang bertujuan untuk mendapatkan kejelasan dan fakta yang akan menguatkan penjelasan tentang pemutusan hubungan kerja yang sudah ada.

¹¹Pinton Setya Mustafa dkk, *Metodologi Penelitian...* Hlm. 77

¹² Beni Ahmad Saebani dan Kadar Nurjaman, "*Manajemen Penelitian*", (Bandung: Puataka Setia, 2013), hlm.107.

¹³ Mamik, "*Metodologi kualitatif*", (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), Hlm. 133

¹⁴Abdulkadir Muhamad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 127.

Adapun data yang dianalisis yakni suatu yang dinyatakan informan melalui cara tertulis maupun secara lisan dicatat berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan dan tahap berikutnya ialah menarik kesimpulan yang penulis lakukan secara induktif, yaitu menjelaskan dengan cara jelas mengenai pemutusan hubungan kerja dan Pemenuhan Hak Konstitusional dalam Pemutusan Hubungan Kerja PT. Sukorintex, Jl Raya Kunyaran Kandeman, Batang serta melakukan analisa pada data ini lalu diambil kesimpulan dari suatu hal yang memiliki sifat umum pada suatu hal yang mempunyai sifat khusus.

G. Sistematika Penulis

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang sistematis, peneliti akan menjelaskan secara runtut berdasarkan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama, berisi tentang Pendahuluan yang menggambarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua, menguraikan tentang Teori Pemenuhan Hak Konstitusional dalam Pemutusan Hubungan Kerja PT. Sukorintex Batang. Dalam bab ini akan dijelaskan Teori Negara Kesejahteraan dan Teori HAM.

Bab ketiga, menguraikan tentang Hasil Penelitian. Pembahasan dalam bab ini meliputi profil PT. Sukorintex Batang, kewajiban PT. Sukorintex terhadap karyawan, kasus karyawan yang diputus kontrak akibat pandemic covid-19 di PT. Sukorintex Batang.

Bab keempat, berisi analisis hasil penelitian. Bab ini berisi analisis pemenuhan hak konstitusional dalam pemutusan hubungan kerja. Analisis pertama akan ditunjukkan untuk menganalisis Analisis Terhadap pemenuhan hak knstitusional bagi karyawan yang diputus kontrak di PT Sukorintex. Selanjutnya analisis kedua difokuskan untuk meninjau bagaimana akibat hukum bagi karyawan di PT.Sukorintex Batang.

Bab kelima, berisi penutup yang terdiri dari simpulan dan saran saran yang dihasilkan dari penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti kaji pada setiap sub bab pembahasan, maka kemudian peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemenuhan hak konstitusional di PT. Sukorintex Batang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawannya pada masa pandemi Covid-19 seharusnya memenuhi hak-hak konstitusional kepada karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tetapi PT. Sukorintex justru memberikan hak pesangon karyawan selama bertahun-tahun, namun yang didapatkan hanyalah 40% dari jumlah yang seharusnya didapatkan. Dalam permasalahan pemenuhan hak konstitusional pada bidang ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar satu kali masa kerja.
2. Akibat Hukum Bagi Karyawan di PT. Sukorintex Batang yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Karyawan PT. Sukorintex Batang ialah melalui Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor

SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005, dimana semua regulasi tersebut menjadi dasar hukum terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta pekerja yang mendapat PHK secara sepihak dari perusahaan. PHK dapat dikatakan sah menurut hukum, apabila sudah mendapat Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial ataupun Pengadilan yang berwenang. Apabila tanpa putusan tersebut, pengusaha tetap melakukan PHK terhadap secara sepihak dan sewenang-wenang, maka PHK tersebut tidak sah secara hukum dan dianggap batal demi hukum. Mekanisme PHK harus sesuai dengan UU PPHI, yaitu dengan proses melalui Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, serta yang terakhir salah satu pihak mengajukan gugatan melalui persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial yang menggunakan proses hukum acara perdata khusus apabila tidak menemui kata sepakat pada proses Bipartit, Mediasi, dan Konsiliasi.

B. Saran

Berdasarkan pada permasalahan yang telah peneliti paparkan di atas, maka peneliti mencoba memberi beberapa rekomendasi berupa:

1. PT. Sukorintex seharusnya melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan prosedur yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu melalui proses bipartit terlebih dahulu atau perundingan antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja. Kemudian, PT. Sukorintex dalam proses bipartit perlu membuktikan kepada pekerja bahwa *force majeure* yang menjadi alasan pemutusan hubungan kerja yang

berupa tindakan pemerintah yaitu PSBB tersebut secara nyata berdampak pada kegiatan/aktivitas bisnisnya.

2. Bagi pekerja yang telah memenuhi syarat dan ketentuan untuk mendapatkan pesangon yang terdapat dalam Pasal 156 Ayat (2) sampai dengan Pasal 156 Ayat (4), namun dalam pembayaran kompensasi terdapat kekurangan bayar atau tak sesuai ketentuan, pekerja dapat melakukan upaya penyelesaian tripartit, seperti mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Apabila tidak membuahkan hasil dapat melayangkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pelanggaran terhadap hak pesangon yang muncul dalam PHK termasuk dalam kualifikasi perselisihan PHK yang merupakan salah satu kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial tidak sesuai yang diharapkan oleh pekerja, maka pekerja dapat melakukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung.
3. Bagi pemerintah seharusnya mengeluarkan regulasi hukum untuk menjawab masalah yang muncul akibat dampak pandemi Covid-19, yaitu pekerja yang tidak mendapat hak-haknya sesuai ketentuan dan pelaku usaha mengalami kerugian dalam usahanya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arifin, Noor. (TT). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Kasus*.
Jepara: Unisnu Press.
- Ahmad Saebani, Beni dan Nurjaman, Kadar. (TT). *Manajemen Penelitian*.
Bandung: Pustaka Setia.
- BPS Kabupaten Batang. *Kabupaten Batang dalam Angka Batang Regensi in
Figures 2021*. (2021). Batang: CV. Pradana Utama.
- Efendi, Joenaedy & Ibrahim, Jhonny. (2018). *Metode Penelitian Hukum
Normatif dan Empiris ed. Pertama*. Depok: Prenamedia Group.
- Halim A, Ridwan dkk. (1987). *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. Jakarta:
Pradnya Paramita.
- Mustafa, Pinton Setya dkk. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif,
Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*.
Malang.
- Mamik. (TT). *Metodologi Kualitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Manulang, H Sendjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*.
(2001). Jakarta: Rineka Cipta.
- Prastowo, Andi. (TT). *Metode Penelitian Kualitatif dalam perspektif
Rancangan Penelitian*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ramly, Lanny. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga Press.
- Kusworo, Rudi. (2019). *To Build A Great Workplace (membangun perusahaan
tempat kerja idaman)*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan
Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.
- Soepomo, Iman. (1974). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Surajiyo, Nasrudin dkk. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian,
Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*.
Yogyakarta: Deepublish.

- Telaumbanua, Delinama. (2019) *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tim Redaksi Sinar Grafika. (2012). *Undang-Undang Perlindungan Anak, (UU RI No.23 Tahun 2002)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Widjajanto, Joannes. (2009). *PHK dan Peniun Dini, Siapa Takut?*. Depok: Penebar Swadaya
- Wijayanti, Asri. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

B. Jurnal

- Dwi Suwanti, I Gusti Ayu. & Gede Astriyani, Ni Luh. (TT). Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi”, *Jurnal Hukum*.
- Fahrunnisa, Fatwal dkk. (2017), Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT. Gunung Mas Di Kabupaten Pangkep. *Jurnal Administrasi Publik. Volume 3 Nomor 3*. 310.
- Iqbal, Muhammad MM. Dkk. Konsep Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh*.
- Jalil, Fahri Abd. & Kasnelly, Sri. (2019). Meningkatkan Angka Pengangguran Ditengah Pandemi (Covid-19). Al-Mizan: *Jurnal Ekonomi Syariah, Volume 2 Edisi 2 Desember*. 56.
- Mahbubi, Muhammad Yusca. & Suyatna, I Nyoman. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Di Hotel Pan Pacific Nirwana Bali Resort. *Jurnal Hukum Bisnis*. Fakultas Hukum Universitas Udayan. Bali. 120-123..
- Prameswari, Karina. & Handayani, Emi Puasa. (2018). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan. Mizan. *Jurnal Ilmu Hukum, Volume 8 Nomor 1*. 99.

- Randi, Yusuf. (2020). Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerja. *Yurisprudensi. Volume 3 Nomor 2*.
- Randi, Yusuf. (2020). “Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat, Volume 6, Nomor 1*.
- Ropidin & Riyanto, Setyo. (2020). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia. *Jurnal Syntax transformation Volume 1 Nomor 5*.
- Taniady, Vicko dkk. (2020). “PHK Dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia”. *Jurnal Yustisiabel Volume 4 Nomor 2*.
- Wibowo, Agung Prasetyo Dkk. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19. *Jurnal Hukum: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia, Volume. 7 Nomor 1*.

C. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Perlindungan Jaminan Sosial
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial

D. Lain-lain

Laman web <https://www.scribd.com/presentation/423463102/Company-Profile-PT.-Sukorintex-New>.

Laman web Wikipedia.com Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Pengertian Karyawan*.

Laman web Resmi Pemerintah Kabupaten Batang <https://www.batangkab.go.id/>.

Laman Web Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Pengertian Pensiun*.

Laman Web <https://id.scribd.com/presentation/408249649/Company-Profile-Pt-Sukorintex>

Laman Web <https://manufakturindo.com/company/detail/pt-sukorintex.html>

Laman Web https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan

Laman Web https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Kesehatan



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PEKALONGAN**

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 ext : 112 | Faks. (0285) 423418
Website : perpustakaan.iainpekalongan.ac.id | Email : perpustakaan@iainpekalongan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nurul Qomariyah
NIM : 1517043
Jurusan : Hukum Tata Negara
Nomor Hp : +62 882-3293-3152
E-mail address : nurulqo22@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL DALAM PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA PT. SUKORINTEK BATANG**

Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 30 Mei 2022



NURUL QOMARIYAH
NIM. 1517043