

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

“Pemerintah telah Mengesahkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Undang-Undang ini disusun menggunakan Teknik *Omnibus Law*. Menurut pemerintahan pengesahan ini dianggap mampu meningkatkan investasi, membuka lapangan pekerjaan lebih luas, dan meningkatkan kemampuan tenaga kerja dan memangkas rumitnya perizinan yang selama ini dianggap sebagai salah satu penghambat investasi”¹. Pemerintah selalu mengupayakan yang terbaik bagi masyarakat, seperti salah satu cita-cita perjuangan bangsa Indonesia ialah terwujudnya masyarakat yang adil dan Makmur yang berasakan pada Pancasila dan UUD NKRI 1945

Sebelum ada “Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebelumnya ada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena perkembangan UU Cipta Kerja telah mengubah puluhan UU dan salah satunya UU Ketenagakerjaan. Perubahan oleh Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan pasal 185 UU Cipta Kerja. Dan dalam UU Cipta kerja ini juga dapat dikatakan sebagai UU sapu jagat dikarenakan mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Pemerintah memandang perlu adanya

¹ <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/190300665/kenapa-pemerintah-dan-dprngotot-mengesahkan-omnibus-law-uu-cipta-kerja?page=a>

UU Cipta Kerja ini karena tingginya angka pengangguran di Indonesia. Di dalam UU Cipta Kerja memiliki 11 klaster.”²

“Undang-undang Cipta Kerja yang selanjutnya disingkat UU Cipta Kerja merupakan bagian dari dinamika regulasi dan Parlemen dalam system ketatanegaraan Indonesia yang lazim. UU Cipta Kerja sampai saat ini masih menjadi perbincangan dan diskursus yang sangat hangat pada berbagai kalangan dengan analisi sosial, hukum, dan lain-lain, dalam penulisan ini penulis mengkaji dan menganalisis hubungan UU Cipta Kerja dengan hak-hak karyawan ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Pembentukan hukum yang baik dan dapat diterima oleh karyawan dan masyarakat tentunya harus melalui proses pentahapan dan berbagai asas hukum yang memberikan batasan sebagaimana diatur dalam UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.”³

Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan pertama yang tidak kalah pentingnya dibanding faktor penunjang lainnya. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar. Mengingat faktor tenaga kerja dalam

² Wisnu Aryo Dewanto, Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Yang di PHK, Jurnal Panorama Hukum Volume 5 Nomor. 1 Tahun 2020, hlm. 64

³ UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Bab II, Pasal 5.

proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukan. Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksud untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan.

Perusahaan sendiri juga sangat dibutuhkan untuk membuka lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia dan mengurangi pengangguran, di Indonesia sendiri banyak masyarakat yang mempunyai potensi tetapi tidak memiliki wadah untuk menciptakan inovasi, apalagi semakin berkembangnya teknologi karena semakin berkembangnya teknologi perusahaan semakin membutuhkan tenaga kerja untuk mendapatkan inovasi-inovasi baru dalam memajukan usahanya. Dengan teknologi, pengetahuan dan penemuan berbagai hal yang lebih spesifik dan lebih inovatif pasti usahanya didukung oleh pemerintah materil maupun formil. Dari segi materil banyak sekali SDA yang bisa dikelola sehingga memanfaatkan sumber-sumber alam yang ada dan tidak digunakan secara semena-mena, dari segi formil pemerintah sendiri sudah memberikan peraturan UU Cipta kerja.

Hukum pada prinsipnya guna melindungi kepentingan manusia. Dalam tiap hubungan-hubungan hukum harus ada keseimbangan antara pihak yang bersangkutan supaya tidak terjadi suatu perselisihan, namun kenyataannya tidak selalu seperti yang diharapkan. Selalu terdapat salah satu pihak yang memiliki kedudukan yang kuat dari segi ekonomi, teknologi,

maupun relasi. Namun hubungan perusahaan dan karyawan dirasa saling menguntungkan karena memiliki tujuan yang sama yaitu memajukan usaha.

Sebagai negara yang adil dan makmur pemerintah memasukan hak antara perusahaan dan karyawan dalam UU Cipta Kerja, adapun hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang tidak bisa dihindari yaitu pemutusan hubungan kerja yang diatur oleh UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 151. Walaupun perusahaan harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, tetapi hal ini tidak dapat dihindari. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dengan perusahaan.

Perusahaan setelah terjadi pemutusan hubungan kerja dengan karyawan tetap memberikan hak-hak yang harus diberikan yang sudah diatur oleh UU Ketenagakerjaan. Hak-hak berupa pesangon, hak karyawan kena PHK, dan uang penghargaan, walaupun UU Ketenagakerjaan sudah lama tapi harus tetap membandingkan karena UU Ketenagakerjaan juga banyak mengatur tentang pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan tidak bisa dilakukan secara semena-mena, harus melalui proses bipartit. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja / serikat buruh atau antara serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja / serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Dalam pasal 153 Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang

Cipta Kerja menjelaskan larangan-larangan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai macam alasan. Beberapa alasan-alasan yang dilarang tersebut antara lain seperti :

- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Menikah;
- e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
- g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang wajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan

- j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhan belum dapat dipastikan.

Banyak kejadian yang terjadi di perusahaan hal yang mengakibatkan karyawan itu berhenti, baik atas permintaan sendiri maupun adanya suatu peraturan yang sudah tak memungkinkan lagi bagi karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya. Dampak dari berhentinya karyawan dalam pekerjaannya juga berdampak di keluarga dari karyawan tersebut, karena tidak bisa lagi memenuhi kebutuhan buat dirinya dan juga keluarganya. Bersamaan menggunakan itu adapun muncul sebuah masalah sosial ekonomi yang ditandai dengan unjuk rasa ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan, belum terpenuhinya hak pekerja/upah yang layak, lemahnya organisasi pekerja menjadi penyalur aspirasinya, serta rendahnya kesadaran melaksanakan peraturan pada kalangan pengusaha.

Sehingga dengan begitu suatu perusahaan harus menyiapkan beberapa hak-hak yang harus diterima oleh karyawan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, karena perusahaan bisa dituntut jika tidak memberikan hak-hak kepada karyawan. Seperti halnya pesangon, UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memiliki perbedaan yang signifikan

Sesuai dengan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“ANALISIS DAMPAK UU CIPTA KERJA TERHADAP KARYAWAN PERUSAHAAN DALAM**

MENDAPATKAN HAK-HAKNYA KETIKA TERJADI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dalam penelitian ini mengemukakan permasalahan pokok yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hak-hak karyawan perusahaan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja berdasarkan UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Apa perbedaan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja mengenai hak-hak karyawan PHK ?
3. Bagaimana upaya hukum bagi karyawan jika PHK dilakukan secara sepihak oleh perusahaan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas,maka tujuan penelitian dalam permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan hak-hak karyawan perusahaan Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja berdasarkan UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
2. Untuk menjelaskan akibat hukum jika perusahaan tidak memberikan hak-hak karyawan Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan bermanfaat atau berguna baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis skripsi ini diharapkan memberikan pengetahuan, pandangan, dan pemikiran dalam ilmu hukum, khususnya dalam hukum tenaga kerja dengan perkembangan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja khususnya dalam bahasan pemutusan hubungan kerja karyawan perusahaan

2. Secara Praktis

Secara praktis manfaat skripsi ini bagi penulis sendiri untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi atau perkuliahan dan meraih gelar sarjana hukum program sarjana satu (S-1) di Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Kemudian untuk masyarakat umum agar menambah pengetahuan maupun wawasan yang perlu dimengerti dan dipahami tentang hak-hak karyawan perusahaan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja menurut UU Cipta Kerja

E. Kerangka Pemikiran

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja yaitu perjanjian dimana pekerja mengikatkan diri kepengusaha untuk bekerja dan mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian dan pengusaha menyatakan sanggup untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah

Hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan suatu perusahaan biasanya ditandai dengan adanya Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak. Hubungan yang dilakukan antara para pekerja dengan perusahaan ini adalah saling membutuhkan, dimana pekerja membutuhkan untuk mencari nafkah sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga pekerja untuk menggerakkan perusahaan

Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja dapat terjadi akibat adanya perjanjian kerja baik perjanjian itu dibuat secara lisan atau dibuat secara tertulis. Perjanjian yang sah harus memenuhi syarat yang diatur secara khusus dalam UU Ketenagakerjaan, pada Pasal 52 ayat (1) menyebutkan 4 dasar perjanjian kerja, yaitu:

1. kesepakatan kedua belah pihak
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Apabila syarat sah tersebut tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, tidak sah sama sekali

Di Indonesia sendiri masih sering terjadi permasalahan hukum ketenagakerjaan. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja namun tidak diberikan oleh perusahaan tempatnya bekerja, menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja adalah awal dari hilangnya mata pencaharian mereka, yang dimana awal dari musibah dikarenakan mereka telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan hidup mereka sehari-hari. Maka dari itu masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadi PHK dan perusahaan berjalan dengan baik

Hubungan Pemutusan hubungan kerja sudah menjadi hal yang sangat sering terjadi disekitar masyarakat, apalagi dengan kondisi seperti ini banyak karyawan perusahaan yang dirumahkan karena terjadinya pandemic yang menyerang semua kalangan masyarakat dari kalangan pengusaha maupun kalangan pekerja/buruh, dan banyak karyawan yang masih belum paham mengenai hak-hak karyawan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun di Indonesia ada peraturan yang mengatur mengenai UU yang menjadi dasar pemberian perlindungan hukum kepada karyawan perusahaan, yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja, dengan adanya UU ini para karyawan dan pengusaha mendapatkan hak dan kewajiban yang harus dilakukan

Perusahaan tidak boleh seenaknya memPHK karyawannya, terkecuali yang bersangkutan melakukan kesalahan berat yang mana melanggar undang-undang yang berlaku. Maka perusahaan memiliki hak untuk memPHK karyawan, pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini paling sering membawa dampak negative bagi buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. PHK juga dapat dilakukan jika perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, atau peleburan

perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya, jadi PHK dilakukan karena perusahaan tutup atau mengalami kerugian. Berbeda dengan dalam Pasal 157 A Undang-Undang Cipta Kerja, dalam hal ini pengusaha/perusahaan dapat memutuskan hubungna kerja dengan melakukan penghentian sementara atau skorsing, yang sedang menjalani proses pemutusan hubungan kerja tetapi upah yang diterima tetap diberikan. Bagi mereka upah merupakan hal paling utama bagi mereka dan keluarga mereka

Dengan demikian, ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan mengenai tidak diperbolehkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak. Dalam Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan, “Dalam hal perundingan bipartite sebagaimana dimaksud ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungna kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungna industrial”. Sehingga perusahaan harus melakukan tindakan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh salah satunya ialah memperoleh upah dan uang pesangon, hal tersebut dijelaskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tetapi kenyataannya hak-hak yang dimiliki para pekerja/buruh atas upah dan pesangon tidak bisa diakomodir dan bahkan adapula yang dilupakan oleh pihak yang seharusnya diwajibkan untuk menyelesaikan. Pihak yang ditujuk oleh Pengadilan Niaga untuk menyelesaikan tersebut adalah Kurator, yang mana untuk menyelesaikan

semua permasalahan yang hubungannya dengan perusahaan yang terkena pailit. Hal ini berkaitan dengan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No.37 Tahun 2004 tentang kepailitan, dimana terkait pembayaran upah dan pesangon untuk pekerja

“PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal-hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak”⁴.

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja harus sesuai dalam beberapa proses yaitu mengadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan, bila menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Bagi karyawan yang bermasalah melakukan pelanggaran berat, langsung diserahkan kepada pihak berwenang, dan karyawan yang akan pensiun dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Sebagai tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah diPHK dimana dalam undang-undang mengharuskan atau mewajibkan perusahaan untuk memberikan hak-hak seperti uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak. Adapula aturan Undang-Undang yang mengatur uang

⁴ Prints Darwan. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. PT Citra Aditya. Bandung. 2000. Hlm. 132

pesangon yaitu diatur dalam pasal 156 ayat 2 Undang-Undang No.13 tahun 2003 dan uang penghargaan juga diatur dipasal ayat selanjutnya

F. Metode Penelitian

Pengertian penelitian secara umum oleh para ahli, adalah suatu penyidikan terorganisasi, atau penyeledikan yang hati-hati dan jritis dalam mencari fakta untuk menentukan sesuatu

1. Metode Pendekatan

“Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum (doktrinal) yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka, yang merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka atau data sekunder atau dinamakan penelitian hukum kepustakaan”⁵. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan undang-undang atau dengan meneliti undang-undang yang terkait dengan isu hukum atau permasalahan yang akan diteliti

2. Jenis Penelitian

“Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah hukum normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan cara menganalisis norma-norma hukum yang berlaku. Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum normatif mencakup”:⁶

- a. Penelitian terhadap asas-asas hukum;
- b. Penelitian terhadap sistematika hukum;

⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 1995. Penelitian Hukum Normatif. Cet.V. Jakarta: Rajawali Pers, hlm.13.

⁶ Soerjono Soekanto, Op.Cit. hlm.51

- c. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum;
- d. Penelitian terhadap sejarah hukum;
- e. Penelitian perbandingan hukum;

“Penelitian hukum normatif terutama dilakukan untuk penelitian norma hukum dalam pengertian ilmu hukum sebagai ilmu tentang kaedah atau apabila hukum dipandang sebagai suatu kaidah yang perumusannya secara otonom dikaitkan dengan masyarakat”⁷. Dalam hal ini penelitian dilakukan dengan cara menganalisa norma-norma hukum yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan perundang-undang yang berkaitan dengan penelitian ini dan tidak terlepas juga mengenai asas-asas hukum dan prinsip hukum

3. Jenis Data

Data yang digunakan dalamn penulisan skripsi ini adalah terdiri dari sumber bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tresier yaitu sebagai berikut :

- a. Bahan hukum primer, yang terdiri dari :
 - 1) Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945
 - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan
 - 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
 - 4) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)

⁷ Jhonny Ibrahim, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2007, hlm.57

b. Bahan hukum sekunder

Yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa keterangan, kajian, analisis tentang hukum positif, yakni dari buku-buku, karya tulis para ahli hukum, skripsi, jurnal, makalah, dan media elektronik yang relevan dengan penelitian ini seperti :

- 1) Rocky Marbun, Jangan Mau di PHK begitu saja, visi media, Jakarta. 2010
- 2) Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1983
- 3) Djumadi, Perjanjian Kerja, Radjawali Pers, Jakarta, 1995
- 4) Koko Kosidin, Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Perjanjian Perusahaan, Mandar maju, Bandung, 1999
- 5) Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 3, Volume 3, Tahun 2015
- 6) Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia Program Studi Magister Ilmu Hukum Volume 3, Nomor 1, Tahun 2021

c. Bahan hukum tersier

Yaitu bahan yang mendukung dan memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti:

- 1) Kamus hukum
- 2) Kamus Bahasa Indonesia

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data menggunakan studi Pustaka atau pengamatan. Alat yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dokumen dengan penelusuran kepustakaan untuk mengumpulkan data melalui bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

5) Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi, peraturan perundang-undangan. Hasil analisis kemudian disajikan secara deskriptif, untuk disusun sebagai kesimpulan dalam menjawab permasalahan terkait hak-hak karyawan jika terjadi PHK.

G. Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah pemahaman terhadap hasil penelitian, maka penulis membagi penulisan hukum menjadi empat bab yang setiap babnya dibagi menjadi sub-sub bagian. Adapun sistematika penulisan hukum sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika skripsi

BAB 2 Tinjauan Pustaka berisi mengenai tinjauan umum Cipta Kerja, tinjauan umum tenaga kerja, tinjauan umum hak-hak karyawan dan pihak-pihak terkait di dalamnya

BAB 3 Hasil penelitisn dan pembahsan yang diuraikan tentang hak-hak karyawan PHK menurut UU Cipta kerja dan UU Ketenagakerjaan

BAB 4 Penutup berupa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran maupun perbaikan-perbaikan hukum sebagai bentuk tindak lanjut dari skripsi