

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan di negara berkembang merupakan permasalahan yang sudah tidak asing lagi kita dengar, termasuk di Indonesia sendiri. Diantara sekian banyak permasalahan ketenagakerjaan hal yang sangat sering terjadi adalah masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan.

Hubungan antara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan hak-hak yang terdapat pada pekerja merupakan hubungan yang sangat erat dikarenakan dalam hubungan kerja tentu akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.¹

Apabila ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja hendaklah mendapatkan hak-haknya seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pada dasarnya ketentuan mengenai hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) telah diatur dalam undang-undang, yakni:

¹ Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Kertha Patrika, Vol. 39, hlm. 189.

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan yang terbaru Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Salah satu Perseroan Terbatas (PT) berada di Kota Pontianak yang bergerak dibidang jasa perjalanan wisata adalah PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak. Yang beralamat di Jalan R. E. Martadinata Komplek Ruko Blok B No. 5, Berdiri sejak tahun 2011. PT ini memiliki bidang usaha perjalanan wisata, yang melaksanakan perencanaan dan pengemasan kegiatan usaha perjalanan wisata, salah satunya melaksanakan perjalanan ibadah agama seperti haji dan umroh.

Jumlah keseluruhan pekerja pada PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak adalah 5 (lima) pekerja. Masing-masing pekerja pada PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak bekerja dibagian lapangan, administrasi dan keuangan. Sesuai dengan ketentuan perusahaan, seluruh status pekerja adalah pekerja tetap. Menurut Pasal 1 ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pekerja tetap hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). bentuk perjanjian antara pengusaha dan pekerja adalah perjanjian secara lisan. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja yang memiliki status sebagai pekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) memiliki masa kerja tidak

terbatas sesuai keinginan pekerja yang bersangkutan kecuali apabila pekerja tersebut terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mengundurkan diri atau sebab lain yang diakui oleh Peraturan Perundang-undangan yang berlaku bahwa masa kerjanya harus diakhiri.

Didalam suatu hubungan kerja memungkinkan untuk terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi pada PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak, pada bulan Mei 2021 terjadi pemutusan hubungan kerja pada pekerja tetap berjumlah 1 (Satu) orang yang bekerja pada bagian administrasi, alasan pemutusan hubungan kerja tersebut karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian. Timbulnya pandemi Covid-19 menyebabkan pemerintah melakukan pembatasan dalam rangka pencegahan penyebaran Covid-19, akibat dari pembatasan tersebut potensi perusahaan merugi relatif besar. PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak terpaksa tidak melakukan pemberangkatan ibadah haji dan umroh selama 2 tahun berturut-turut yang disebabkan karena pandemi Covid-19, hal ini mengakibatkan turunnya pendapatan bagi perusahaan, sementara itu perusahaan tetap wajib mengeluarkan biaya untuk gaji pekerja, biaya pemeliharaan peralatan dan peralatan kerja serta biaya operasional kantor secara rutin. Perusahaan terpaksa harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi untuk mencegah kerugian.

Pada kenyataannya, PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak belum memberikan hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

(PHK) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana diketahui bahwa pengusaha belum melakukan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima kepada pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Berdasarkan keadaan-keadaan dan masalah-masalah yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian hukum yaitu skripsi yang berjudul : **“TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP HAK-HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. AL-MAHDAR TRAVEL & TOUR PONTIANAK”**

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari uraian-uraian dalam latar belakang penelitian di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: **“Bagaimanakah Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutus Hubungan Kerja Di PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak?”**

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengungkapkan data dan informasi tentang tanggung jawab perusahaan terhadap hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak
2. Untuk mengungkapkan faktor yang menyebabkan perusahaan belum bertanggung jawab terhadap para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak
3. Untuk mengungkapkan akibat hukum bagi PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak yang belum memberikan hak-hak pekerja yang telah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
4. Untuk mengungkapkan upaya hukum yang bisa dilakukan pekerja yang telah mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak yang belum memberikan hak-hak pekerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi setiap pembaca, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perkembangan ilmu hukum khususnya tentang Hukum Ketenagakerjaan pada bidang Hukum

Keperdataan, serta menambah literatur-literatur, referensi-referensi dibidang hukum keperdataan yang telah ada sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai solusi atau pemecah masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, serta dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi para pihak yang terlibat dalam masalah ketenagakerjaan.

E. Kerangka Pemikiran

1. Tinjauan Pustaka

Fungsi manusia di dalam sebuah lembaga perusahaan sangatlah penting, apa lagi jika perusahaan itu bersifat padat tenaga kerja. Sumber daya manusia sebagai peran penting dalam meningkatkan produktivitas yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan pekerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

Dalam hukum ketenagakerjaan, para pihak yang terkait dalam hubungan kerja adalah pekerja dan pengusaha. Pengertian pekerja atau buruh dimuat pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, adalah: “pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.”

Yang dimaksud dengan pengusaha menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah:

- “1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

Sedangkan pengertian Perusahaan menurut Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan, adalah:

- “1. perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”
2. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Terdapat tiga jenis bentuk hukum perusahaan, yaitu perusahaan perseorangan, perusahaan berbadan hukum dan perusahaan bukan badan hukum. Perusahaan perseorangan adalah perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh pengusaha perseorangan. Bentuk hukum

perusahaan perseorangan ini ditentukan menurut bidangnya. Perusahaan berbadan hukum adalah perusahaan milik swasta atau milik negara yang didirikan oleh beberapa pengusaha secara kerja sama untuk menjalankan kegiatan usaha. Bentuk hukum perusahaan ini berupa Perseroan Terbatas, Koperasi, Perseroan dan Perusahaan Jawatan. Sedangkan perusahaan bukan badan hukum adalah perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh beberapa pengusaha secara kerja sama. Bentuk perusahaannya adalah persekutuan, berupa Firma dan Persekutuan Komanditer.²

Perseroan Terbatas (PT) merupakan salah satu bentuk badan hukum. Perseroan Terbatas (PT) merupakan perusahaan perseorangan berbentuk badan hukum dengan tanggung jawab terbatas yang didirikan oleh satu orang dan dipimpin oleh satu orang direktur.³

Berdasarkan ketentuan di atas, maka pihak Perseroan Terbatas (PT) dapat menjadi pihak dalam suatu hubungan kerja. Hubungan hukum antara pihak pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja disebut dengan hubungan kerja. Yang dimaksud hubungan kerja menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, adalah “Hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah,

² Abdulkadir Muhammad, 2010, Hukum Perusahaan Di Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, h.83-84.

³ Muhammad Faiz Aziz, 2020, Mewujudkan Perseroan Terbatas (PT) Perseorangan Bagi Usaha Mikro Kecil (UMK) Melalui Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja, *Jurnal Rechts Vinding*, Vol. 9 No. 1, April 2020, h. 91.

dan perintah.” Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.⁴

Jenis-jenis perjanjian kerja yang diatur pada UU Ketenagakerjaan, pada pasal 56 terbagi menjadi 2 (dua) yaitu: perjanjian kerja waktu tak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja waktu tak tertentu (PKWTT) tidak ditentukan jangka waktunya. Jenis perjanjian kerja ini biasanya disebut perjanjian kerja tetap dan status pekerjaanya disebut pekerja tetap. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu disebut dengan istilah perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu dikaitkan dengan jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Status pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.⁵

Perjanjian Kerja merupakan dasar terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.⁶ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁷

⁴ Lalu Husni, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. RajaGarafindo, Jakarta, h. 63.

⁵ Ibid, h. 140-141.

⁶ Asri Wijayanti, 2003, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, h.

41.

⁷ Ibid, h. 42.

Hubungan Kerja yang dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang. Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungannya kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan bagian dari hukum perjanjian, oleh karena itu dikatakan bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Hal ini berarti ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati dan dipatuhi.⁸

Menurut Prints Darwan dengan adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja berhak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaannya. 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 pemutusan hubungan kerja (PHK) itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak.⁹

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

⁸ Hardijan Rusli, 2004, Hukum Ketenagakerjaan, Ghazali Indonesia, Jakarta, h. 70.

⁹ Prints Darwan, 2000, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya, Bandung, h.

Hubungan antara PHK dan hak-hak yang terdapat pada pekerja/buruh merupakan hubungan yang sangat erat dikarenakan dalam hubungan kerja tentu akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Oleh karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut maka tentu saja akan mengganggu rantai hak dan kewajiban yang sudah terdapat di dalamnya.¹⁰

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, salah satunya hak atas upah yang adil. Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) wajib bertanggung jawab secara hukum, Tanggung jawab dalam kamus hukum dapat diistilahkan sebagai *liability* dan *responsibility*, istilah *liability* menunjuk pada pertanggungjawaban hukum yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subjek hukum, sedangkan istilah *responsibility* menunjuk pada pertanggungjawaban politik.¹¹ Teori tanggung jawab lebih menekankan pada makna tanggung jawab yang lahir dari ketentuan Peraturan Perundang-Undangan sehingga teori tanggungjawab dimaknai dalam arti *liability*, sebagai suatu konsep yang terkait dengan kewajiban hukum seseorang yang bertanggung jawab

¹⁰ Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017, Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja, Kertha Patrika, Vol. 39, hlm. 189.

¹¹ HR. Ridwan, 2006, Hukum Administrasi Negara, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 337.

secara hukum atas perbuatan tertentu bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatannya bertentangan dengan hukum.¹²

Bentuk tanggung jawab perusahaan yaitu dengan memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Sebagaimana diketahui pada permasalahan yang diangkat oleh penulis, pengusaha PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak belum membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima kepada pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sehingga hal ini bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pihak pekerja tentu saja dirugikan secara materil dan dalam hal ini perusahaan PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak dianggap wanprestasi dalam pelaksanaan hubungan kerja dengan pekerjanya.

Dalam hal ini, maka tuntutan yang dapat dilakukan oleh pihak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu pekerja dapat menuntut ganti rugi berupa pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang

¹² Busyra Azheri, 2011, Corporate Social Responsibility dari Voluntary menjadi Mandatory, Raja Grafindo Perss, Jakarta, h. 54.

seharusnya diterima. Dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja juga menjelaskan bahwa “pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

2. Kerangka Konsep

Tanggung jawab menurut hukum adalah kewajiban seseorang atas perbuatan tertentu, perbuatan tersebut dapat dikenakan suatu sanksi dikarenakan perbuatannya bertentangan dengan hukum.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pemberhentian seseorang dari pekerjaannya yang membuat hilangnya hak dan kewajibannya antara pihak pekerja dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini dapat dilakukan pekerja maupun pengusaha.

Pekerja yang telah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melakukan pembayaran terhadap hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), perusahaan harus mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tetapi dalam pelaksanaannya PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak belum memberikan hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan ketentuan

perundang-undangan yang berlaku sebagaimana diketahui bahwa pengusaha belum melakukan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima kepada pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Maka pihak pekerja dapat melakukan suatu upaya hukum untuk melindungi haknya baik dengan cara upaya hukum biasa, upaya hukum luar biasa maupun penyelesaian secara kekeluargaan atau musyawarah kepada pengusaha PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak yang belum melaksanakan kewajibannya membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai dengan undang-undang yang mengaturnya.

F. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan uraian yang telah dikemukakan di atas maka penulis menarik suatu hipotesis sebagai jawaban sementara atas masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya, yakin sebagai berikut : **“Bahwa perusahaan PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak Belum Memberikan Hak-Hak Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sesuai Dengan Ketentuan Pasal 81 Undang- undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”**

G. Metode penelitian

Kata metode berasal dari Bahasa Yunani yang berarti “*methods*” yang berarti jalan dan cara. Sehubungan dengan upaya ilmiah maka metode menyangkut masalah kerja, yaitu cara kerja untuk memenuhi objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan.¹³ Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian empiris yang diuraikan antara lain sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian;

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Empiris yaitu suatu gejala empiris yang dapat diamati dalam kehidupan nyata berupa ucapan, tulisan, dan/atau perilaku yang dapat diamati suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau suatu organisasi tertentu dalam suatu setting konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh.¹⁴

2. Sifat Penelitian;

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif Analisis yaitu menggambarkan keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian dilakukan. Penelitian Deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan obyek atau subyek yang diteliti sesuai dengan apa adanya.

¹³ Koentjara Ningrat, 2008, Metode-Metode Penelitian Masyarakat, Gramedia, Jakarta, h. 16.

¹⁴ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif, Pustaka Pelajar, hlm. 280.

Dalam penelitian ini digunakan jenis pendekatan deskriptif analisis yaitu menggambarkan keadaan sebagaimana adanya pada waktu penelitian, dan kemudian dianalisis hingga dapat menarik kesimpulan akhir

3. Sumber Data

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan yang digunakan oleh penulis adalah dengan mengkaji data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.¹⁵ Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dipergunakan bersama-sama metode lain seperti wawancara, pengamatan (observasi) dan kusioner.¹⁶

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara turun ke lapangan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data serta mengamati permasalahan dalam penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Komunikasi Langsung yaitu, dengan mengadakan kontak secara langsung dengan sumber data melalui tatap muka atau

¹⁵ Zainuddin Ali, 2016, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta , h.107.

¹⁶ Suratman dan Philips Dillah, 2015, Metode Penelitian Hukum, Alfabeta, Bandung, h.

dengan melakukan wawancara (*interview*) dengan responden, yaitu pihak Perusahaan PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak dan Pihak Pekerja PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Dalam menyelesaikan suatu penelitian, seorang peneliti akan selalu berhadapan dengan populasi dan sampel. Menurut Soerdjono, populasi adalah sejumlah manusia atau unit yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik yang sama.¹⁷

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah:

1. Pihak Perusahaan PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak.
2. Pihak Pekerja yang mengalami pemutus hubungan kerja pada PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak berjumlah 1 (satu) orang.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian ini. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini penulis berpedoman pada pendapat yang dikemukakan oleh Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi yang menyatakan

¹⁷ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, h. 171.

bahwa “Dalam sampel penelitian yang populasinya kecil dipergunakan sampel total”.

Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Pihak Perusahaan PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak.
2. Pihak Pekerja yang mengalami pemutus hubungan kerja pada PT. Al-Mahdar Travel & Tour Pontianak berjumlah 1 (satu) orang (kurun waktu penelitian dari bulan Agustus 2021 sampai dengan bulan Februari 2022).

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis kualitatif yang sifatnya deskriptif. Dalam hal ini data yang dikumpulkan adalah data naturalistik yang terdiri atas kata-kata yang tidak diolah menjadi angka, karena teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara dan observasi keadaan serta tempat.