

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan aktifitas atau kegiatan yang dilakukan setiap orang untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tingginya pertumbuhan penduduk seperti di Indonesia merupakan salah satu penyebab kelebihan tenaga kerja yang menimbulkan masalah, dan bekerja merupakan tuntutan bagi mereka untuk memperoleh penghasilan.

Sebagai makhluk sosial, manusia bekerja membutuhkan orang lain untuk melakukan hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha setelah melakukan perjanjian kerja.¹ Perjanjian kerja yaitu suatu perikatan yang memuat syarat-syarat kerja berupa hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.²

Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor-faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam kegiatan produksi tenaga kerja merupakan input yang terpenting selain bahan baku dan juga modal. Di beberapa negara, tenaga kerja

¹ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 53.

²Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Sangat beruntung sekali bagi negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula. Negara-negara yang seperti inilah merupakan salah satu incaran dari perusahaan-perusahaan asing untuk menanamkan investasinya. Upah tenaga kerja yang sangat murah semakin mendukung lancarnya investasi masuk ke negara tersebut. Para investor beranggapan bahwa apabila upah buruh dapat ditekan maka dapat mengurangi biaya produksi perusahaan. Sehingga pendapatan perusahaan jauh lebih besar di negara itu dibandingkan apabila perusahaan tersebut menanamkan investasi di negaranya sendiri.

Pengerahan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan pokok bahasan dalam bidang hukum perburuhan yang secara khusus membahas mengenai permasalahan ketenagakerjaan secara lebih luas, utamanya tentang hal-hal terkait ketenagakerjaan pada tahap sebelum hubungan kerja³ antara pengusaha⁴ dengan pekerja/buruh⁵ berlangsung.

³Pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Ps. 1 angka (5).

⁴Pengusaha diartikan sebagai: a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. 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. Ibid., Ps. 1 angka (3).

⁵Di lain pihak, pekerja/buruh diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Ibid., Ps. 1 angka (15). Perjanjian kerja, yang

Berbicara mengenai hak pekerja atau buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja atau buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas atau terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja atau buruh yang telah diatur dalam peraturan perundangundangan yang sifatnya non asasi.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak. akibat ada perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama. Perselisihan serikat pekerja atau serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan pekerja atau serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya pemahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikataan pekerjaan.

menjadi dasar adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (14) UU Ketenagakerjaan.

Kebijakan pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan baik dalam bentuk upah maupun pendapatan non upah yang memenuhi penghidupan layak bagi pekerja/buruh. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja sesuai yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Upah tersebut terdiri atas beberapa komponen yaitu; (i) upah tanpa tunjangan; (ii) upah pokok dan tunjangan tetap; atau (iii) upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.⁶

Banyak pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja secara tidak manusiawi atau tidak sesuai dengan hukum yang berlaku. Semua itu disebabkan karena para pekerja dianggap tidak mengetahui peraturan tentang pemutusan hubungan kerja, sehingga ketika para pekerja di PHK oleh pihak perusahaan maka pekerja begitu mudah untuk dapat menerima keputusan PHK tersebut dengan hanya perasaan kecewa. Padahal ada hak dan kewajiban yang timbul atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tercantum di dalam perjanjian secara tertulis.⁷

⁶ <http://www.hukumtenagakerja.com/pengupahan/pengaturan-pengupahan-terbaru/> diakses pada tanggal 14 Oktober 2020 pukul 21.30 wib

⁷Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm.160

Kasus yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja berawal dari seorang pekerja dan berobat ke klinik dan mendapatkan resep dan surat istirahat dokter 1 (satu) hari yang dtanda tangani oleh dokter. Pada hari yang semestinya pekerja itu habis masa istirahat sesuai dengan surat dokter ternyata pekerja tersebut tidak masuk dikarenakan masih sakit atau belum sembuh dari sakitnya, karena kondisi pekerja tidak enak badan dan lemas, maka tidak ke klinik/dokter lagi, dan juga tidak bisa masuk kerja, dan pada hari berikutnya baru pekerja masuk bekerja dan pekerja menyampaikan kepada atasannya dan dinasehati/dapat teguran secara lisan agar lain kali, memberitahukan kalau memang masih sakit, dan agar tidak ditanyakan sebabnya, maka atasan menanyakan untuk merubah istirahat dokter yang satu hari menjadi dua hari, dan disepakati oleh penggugat, kemudian surat tersebut disampaikan ke kantor PT. Hiba Utama di Klender lewat kurir.

Pada tanggal 3 Januari 2019, penggugat dipanggil ke kantor PT. Hiba Utama Klender, dan dilakukan pemeriksaan Berita Acara Pemeriksaan/BAP, bukti ada, dan penggugat mengaku telah merubah istirahat dokternya angkat 1 hari menjadi 2 hari, dan penggugat juga menyampaikan maafnya lewat BAP tersebut, dan agar diselesaikan menggunakan Peraturan Perusahaan, tetapi penggugat oleh HRD malah disuruh mengajukan permohonan mengundurkan diri dan dijanjikan akan diberi uang kebijakan sebesar 10 bulan gaji + 15 %,

tetapi penggugat menolak, karena penggugat ragu jika telah mengajukan permohonan pengunduran diri apakah benar-benar akan diberikan uang kebijaksanaan, disamping itu karena memang penggugat tidak ingin mengundurkan diri.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan tersebut diatas, menarik minat penulis untuk mengadakan suatu penelitian hukum dan mengangkatnya menjadi suatu pembahasan yang akan disajikan dalam bentuk skripsi dengan judul : “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA YANG DIBERHENTIKAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN PUTUSAN NOMOR 229/PDT.SUS-PHI/2019/PN.JKT.PST”.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian skripsi ini, permasalahan yang difokuskan pada PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA YANG DIBERHENTIKAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN PUTUSAN NOMOR 229/PDT.SUS-PHI/2019/PN.JKT.PST. Untuk itu peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak yang diberikan oleh pengusaha pada tenaga kerja yang di PHK ditinjau dari Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan berdasarkan putusan nomor 229/PDT.SUS-PHI/2019/PN.JKT.PST?

2. Apakah putusan nomor 229/PDT.SUS-PHI/2019/PN.JKT.PST telah sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa tentang pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak yang diberikan oleh pengusaha pada tenaga kerja yang di-PHK ditinjau dari Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berdasarkan putusan nomor 229/PDT.SUS-PHI/2019/PN.JKT.PST.
2. Untuk memaparkan kasus putusan nomor 229/PDT.SUS-PHI/2019/PN.JKT.PST dan sudahkah sesuai dengan Undang-Undang Nmor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini terdiri dari kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Untuk mengembangkan konsep pemikiran secara lebih logis, sistematis dan rasional dalam meneliti permasalahan terkait PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA YANG DIBERHENTIKAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN PUTUSAN NOMOR 229/PDT.SUS-PHI/2019/PN.JKT.PST.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi pemerintah, penelitian ini dapat dijadikan informasi dalam

pembuatan kebijakan selanjutnya terkait dengan permasalahan tersebut.

b. Bagi Instansi dapat dijadikan sebagai informasi terkait dengan

pertimbangan dalam penelitian ini. Selain itu dapat dijadikan informasi agar lebih menata dan memperbaiki sistem.

E. Kerangka Teori

a) Teori Kepastian Hukum

Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberatif*. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi

pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.⁸

Menurut Gustav Radbruch, hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu sebagai berikut:⁹

1. Asas kepastian hukum (*rechtmatigheid*). Asas ini meninjau

dari sudut yuridis.

2. Asas keadilan hukum (*gerechtigheit*). Asas ini meninjau dari sudut filosofis, dimana keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan;

3. Asas kemanfaatan hukum (*zwechmatigheid atay doelmatigheid atay utility*).

Tujuan hukum yang mendekati realistik adalah kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Kaum Positivisme lebih menekankan pada kepastian hukum, sedangkan Kaum Fungsionalis mengutamakan kemanfaatan hukum, dan sekiranya dapat dikemukakan bahwa "*summum ius, summa injuria, summa lex, summa crux*" yang artinya adalah hukum

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm.158.

⁹ Dwika, "Keadilan dari Dimensi Sistem Hukum", [http://hukum.kompasiana.com.\(02/04/2011\)](http://hukum.kompasiana.com.(02/04/2011)), diakses pada 24 September 2016.

yang keras dapat melukai, kecuali keadilan yang dapat menolongnya, dengan demikian kendatipun keadilan bukan merupakan tujuan hukum satu-satunya akan tetapi tujuan hukum yang paling substantif adalah keadilan.¹⁰

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan

adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.¹¹

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistis di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan

¹⁰ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm.59.

¹¹Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti,Bandung, 1999, hlm.23.

hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.¹²

b) Teori Tentang PHK

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja berarti suatu keadaan di mana buruh berhenti bekerja dari majikannya, hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala penderitaan, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

¹²Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002, hlm.82-83.

Selanjutnya, berdasarkan Pasal 151 ayat 2 dan 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

(1) Dalam hal segala upaya dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib di rundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja atau buruh jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

(2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksudkan dalam



ayat 2 benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemutusan hubungan kerja harus dijadikan tindakan terakhir jika ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi pekerjaanya hendaknya:

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan social tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif.
- c. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjaanya.

Para pekerja yang bekerja pada perusahaan harus mengimbangi jalinan atau hubungan kerja dengan kerja nyata yang baik, penuh kedisiplinan, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan bagi kepentingan pekerja itu sendiri. Segala hal yang kurang wajar di dalam perusahaan tersebut akan di selesaikannya dengan musyawarah dan mufakat seperti perselisihan yang terjadi dalam suatu keluarga besar.



IBLAM

School of Law

F. Metode Penelitian

Penulisan skripsi ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif. Artinya, penelitian hukum tersebut dalam penulisannya mengkonsepkan hukum sebagai suatu gejala empiris yang dapat diamati dalam kehidupan nyata. Dalam konteks penelitian terhadap efektivitas hukum dibahas mengenai bagaimana hukum tersebut diterapkan dan beroperasi dalam masyarakat.¹³

Dalam konteks efektivitas hukum diteliti bahwa hukum tidak semata-mata ditimbulkan dan didasarkan dari literatur-literatur hukum, namun sebagai suatu yang ditimbulkan dari keadaan masyarakat atau proses penerapan hukum di dalam masyarakat berdasarkan suatu

¹³Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 31.

gejala yang akan menimbulkan berbagai efek dalam kehidupansosial dengan merumuskan kesenjangan antara *dassein* dan *das solen*, yaitu kesenjangan antara teori dengan realita atau fakta hukum.

Senada dengan hal tersebut, Menurut pendapat Soetandyo Wignjosoebroto mengemukakan bahwa penelitian hukum *non doctrinal* merupakan penelitian yang berupa studi empiris untuk menemukan teori mengenai proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum dalam masyarakat.¹⁴ Seorang peneliti harus menguasai secara seksama metode penelitian baik penguasaan teori-

teori penelitian, praktek penerapannya maupun tata cara penulisan laporan yang benar.

Metode pada hakekatnya membentuk pedoman tentang tata cara seseorang mempelajari, menganalisa, dan memahami lingkungan yang dihadapinya. Kegiatan penelitian dilakukan apabila seseorang melakukan usaha untuk bergerak dari teori ke pemilihan metode. Metode penelitian merupakan suatu bagian dalam penelitian yang menyajikan bagaimana cara atau langkah-langkah yang harus diambil dalam suatu penelitian secara sistematis dan logis sehingga dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.¹⁵

Dalam hal ini tidak mungkin seorang peneliti akan melakukan penelitian dan menuliskan laporan hasil penelitiannya secara sempurna bila tidak menguasai metodenya. Penguasaan metode

¹⁴Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2012, hlm.42.

¹⁵Sutrisno Hadi, *Metode Riset Nasional*, AKMIL, Magelang, 1987, hlm.8.

penelitian akan bermanfaat secara nyata bagi seorang peneliti dalam melakukan tugas penelitian. Peneliti akan dapat melakukan penelitian lebih benar sehingga hasil yang diperoleh tentu berkualitas prima.¹⁶

1. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah prosedur atau langkah-langkah dalam mendapatkan pengetahuan ilmiah atau ilmu. Jadi metode penelitian adalah cara sistematis untuk menyusun ilmu pengetahuan. Sedangkan teknik penelitian adalah cara untuk melaksanakan metode penelitian. Metode penelitian biasanya

mengacu pada bentuk-bentuk penelitian¹⁷.

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian terhadap asas-asas hukum positif yang tertulis dalam perundang-undangan. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian ilmu hukum yang mengkonsepsikan hukum sebagai kaedah. Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan.¹⁸ Penelitian hukum normatif

¹⁶Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1991, hlm.17.

¹⁷ Prof. Dr. Suryana, M.Si, 2010, *Buku Ajaran Perkuliahan Metodologi Penelitian (Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif)*, Universitas Indonesia Indonesia, hlm. 16.

¹⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2009, hlm. 13-14.

dapat disebutkan sebagai penelitian yang bertujuan untuk menggali dan mengumpulkan data yang sudah didokumentasikan.¹⁹

2. Spesifikasi Penelitian

Dalam penelitian ini bersifat deskriptif analitis dimana dalam penelitian ini mengeksplorasi mengenai PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA YANG DIBERHENTIKAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN PUTUSAN NOMOR 229/PDT.SUS-PHI/2019/PN.JKT.PST.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian Yuridis Normatif didapatkan melalui data primer dan data sekunder. Data primer atau dikenal juga dengan nama data dasar adalah data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat.²⁰ Adapun data Primer berdasarkan atas data diperoleh di masyarakat yang berkaitan dengan rumusan masalah yang dibahas dengan kondisi yang ada di masyarakat.

- a. Dalam penelitian ini data sekunder bersumber dari bahan-bahan pustaka dalam bentuk bahan-bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat. Bahan Hukum Skunder, yakni bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum

¹⁹Hotma Pardomuan Sibuea dan Heryberthus Sukartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Krakatau Book, 2009, hlm. 80.

²⁰Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Cet.ke-15, RajaGrafindo, Jakarta, 2013, hlm.12.

primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum.²¹Data sekunder antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian, yang berwujud laporan dan sebagainya. Data ini diperoleh dengan mengadakan penelitian secara langsung di lapangan yang akan dilakukan di wilayah Jawa Barat. Baik berupa hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat langsung. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka.²² Adapun beberapa bahan

hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini jenis data dibedakan menjadi tiga, yakni:

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Data ini diperoleh langsung di lapangan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat langsung.²³ Seperti Norma Dasar, Peraturan Dasar, Peraturan perundang-undangan, Bahan Hukum Tidak Tertulis, Yurisprudensi, Perjanjian Internasional dan Peraturan Jaman Penjajahan yang masih berlaku. Yang berhubungan dengan penulisan ini adalah Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang

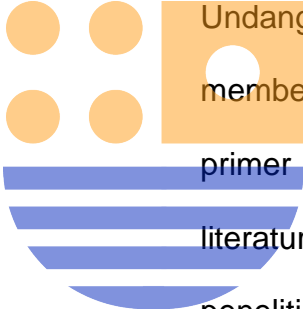
²¹Amiruddin dan Zainal Asikin, hlm.32.

²²Soerjono Soekanto, Loc.cit.

²³Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm.20.

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 220 Tahun 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum,



Undang-Undang, Yurisprudensi dan regulasi yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer yang diperoleh dari studi kepustakaan berupa literature-literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

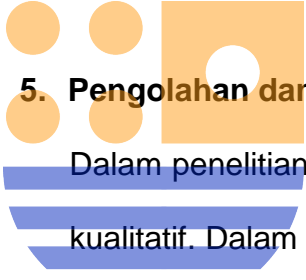
c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang berkaitan dengan penelitian ini di antaranya adalah surat kabar, internet, kamus Hukum, dan kamus Besar Bahasa Indonesia.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain menggunakan Teknik Studi kepustakaan Teknik Studi

Dokumen kasus-kasus hukum. Adapun Teknik normatif dilakukan untuk mengumpulkan data skunder. Sedangkan teknik studi dokumen yang dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder sebagaimana yang telah dijabarkan diatas.

Dalam penelitian ini, penempatan lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis untuk mendapatkan data penelitian di lingkup Notaris, serta Perpustakaan STIH IBLAM, Perpustakaan Nasional, Pengadilan.



5. Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian ini pengolahan dan analisis data dilakukan secara kualitatif. Dalam pengolahan dan analisis data secara kualitatif yaitu dengan menghubungkan antara data yang diperoleh di lapangan dengan permasalahan terkait. Setelah dilakukan analisis secara kualitatif maka data yang diperoleh akan disajikan dengan secara deskriptif kualitatif dan sistematis. Hal tersebut dimaksudkan dengan menganalisis data yang didapat dikaitkan dengan teori-teori dalam landasan teoritis kemudian disajikan secara mendetail dan tersusun untuk merampungkan tulisan ini.