

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan didirikannya suatu perusahaan pada umumnya adalah untuk memperoleh laba, meningkatkan penjualan, memaksimalkan nilai saham, dan meningkatkan kesejahteraan pemegang saham. Persaingan bisnis yang ketat seiring dengan perkembangan perekonomian mengakibatkan adanya tuntutan bagi perusahaan untuk terus mengembangkan inovasi, memperbaiki kinerjanya, dan melakukan perluasan usaha agar dapat bertahan dan bersaing.

Orang hidup memerlukan uang atau dana untuk membiayai keperluan hidupnya. Demikian juga halnya dengan suatu badan hukum. uang diperlukan oleh badan hukum, terutama perusahaan, untuk membiayai kegiatan usahanya¹

Kemampuan suatu perusahaan untuk dapat bersaing sangat ditentukan oleh kinerja perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang tidak mampu bersaing untuk mempertahankan kinerjanya lambat laun akan tergusur dari lingkungan industrinya dan akan mengalami kebangkrutan. Agar kelangsungan hidup suatu perusahaan tetap terjaga, maka pihak manajemen harus dapat mempertahankan atau terlebih lagi memacu peningkatan kinerjanya. Secara umum kinerja suatu perusahaan ditunjukkan dalam laporan keuangan yang di publikasikan.

¹Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan*, Cet.IV(Jakarta : PT.Pustaka Utama Grafiti 2010), hlm 2.

Kehadiran Perseroan Terbatas (PT) sebagai suatu bentuk badan usaha dalam kehidupan sehari-hari tidak lagi dapat diabaikan. Tidak berlebihan bila dikatakan bahwa kehadiran Perseroan Terbatas sebagai salah satu sarana untuk melakukan kegiatan ekonomi sudah menjadi suatu keniscayaan yang tidak dapat ditawar-menawar.²

Para pemilik modal ketika mendirikan sebuah Perseroan Terbatas, mereka menginginkan agar perusahaan dapat melaksanakan kegiatan usaha dalam waktu yang cukup lama, paling tidak sesuai dengan yang tercantum dalam Anggaran Dasar perusahaan. Para pemilik modal mengharapkan agar Perseroan Terbatas yang mereka dirikan dapat tetap eksis dalam lalu lintas perekonomian selama mungkin. Namun dalam harapan para pendiri perusahaan ini tidak selamanya dapat terwujud. Dalam keadaan atau karena alasan tertentu, persero tidak dapat lagi melanjutkan aktivitasnya. Dalam kata lain perseroan harus dibubarkan.

Menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas, alasan untuk membubarkan Perseroan adalah sebagai berikut :

1. berdasarkan keputusan RUPS
2. karena jangka waktu berdirinya yang ditetapkan dalam anggaran dasar yang telah berakhir
3. berdasarkan penetapan pengadilan

²Binoto Nadapdap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Cet 1 (Jakarta : Jala Permata Aksara 2018), hlm 1

4. dengan dicabutnya kepailitan berdasarkan putusan pengadilan niaga yang telah memunyai kekuatan hukum tetap, harta pailit Perseroan tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan
5. karena harta pailit Perseroan yang telah dinyatakan pailit berada dalam keadaan insolvensi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang; atau
6. karena dicabut izin usaha Perseroan sehingga mewajibkan Perseroan melakukan likuidasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan³

Perseroan Terbatas (PT) didirikan berdasarkan perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Karena itu untuk dapat mendirikan sebuah Perseroan Terbatas, paling sedikit harus ada 2 (dua) orang yang berjanji satu sama lain. Hal ini dengan jelas terbaca dalam ketentuan Undang-undang (UU) No. 40 tahun 2007 yang merumuskan Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

³ ibid

Undang-undang Perseroan Terbatas, tidak membatasi mengenai berapa jumlah maksimal dari orang (pihak) untuk mendirikan Perseroan Terbatas. Mengenai berapa jumlah maksimum orang (pihak) untuk dapat mendirikan Perseroan Terbatas, sepenuhnya diserahkan kepada pihak-pihak yang membuat kesepakatan yang diatur oleh UU No. 40 tahun 2007 adalah jumlah minimal pihak untuk mendirikan Perseroan Terbatas bukan jumlah maksimum.

Pendirian Perseroan Terbatas dibuat berdasarkan perjanjian, namun perjanjian tersebut harus dibuat dalam format tertentu atau harus melalui pejabat yang berwenang untuk itu. Artinya untuk mendirikan sebuah Perseroan Terbatas, tidak dapat dilakukan hanya berdasarkan kesepakatan para pihak. Pendirian Perseroan Terbatas harus dibuat berdasarkan Akta Notaris⁴.

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau sering disingkat dengan kata PHK. PHK sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Bagaimana tidak? Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. Bagaimana aturan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan?

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi

⁴ ibid

karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habis kontrak⁵.

Pada dasarnya hubungan industrial yang harmonis sangatlah diharapkan oleh pekerja/buruh dan pengusaha untuk terciptanya hubungan kerja berkelanjutan dan sama-sama membutuhkan, bagi pengusaha manfaat hubungan industrial harmonis adalah untuk keberlangsungan serta kenyamanan berusaha dan mendapatkan tujuan utamanya yaitu banyaknya order serta keuntungan. Sedangkan manfaat hubungan Industrial yang harmonis bagi pekerja adalah bisa bekerja diperusahaan secara terus-menerus sampai usia pensiun dan tanpa adanya kendala atau masalah agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya baik untuk kebutuhan hidup seperti membiayai pendidikan anak-anaknya maupun makan sehari-hari. Hubungan Industrial yang harmonis bagi pemerintah sangatlah diharapkan, karena dengan terciptanya hubungan yang baik, berarti pemerintah berhasil membina hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha hingga terciptanya suasana hubungan yang baik diantara kedua pihak tersebut.

Dari berbagai kepentingan-kepentingan tersebut diatas masing-masing pihak menyadari perlunya saling mengerti dan menjaga hubungan agar tidak saling bertabrakan atau bergesekan antara kepentingan yang satu dengan kepentingan yang lain. Maka menjadi tugas pemerintah untuk

⁵R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet 1 (Bandung : Pustaka Setia 2013) hlm. 299

mengatur hubungan para pihak itu dalam hubungan ketenagakerjaan yang lazim disebut dengan hubungan Industrial.

Dalam memenuhi syarat untuk lulus menjadi sarjana hukum penulis akan membuat suatu tulisan hukum dalam penelitian hukum ditempat penulis pernah bekerja di suatu perusahaan swasta yakni PT. Johnny Jaya Makmur disingkat JJM yang berlokasi di jalan Akasia Lippo Cikarang, dengan kantor pusat beralamat di jalan bunga cente No. 3 (jalan bunga plamboyan) kelurahan cipete selatan, kecamatan cilandak Jakarta. Penulis akan mencoba menganalisa isi putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat putusan Nomor 170/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN.Niaga.Jkt.Pst yang diputus pada tanggal 2 September 2019.

Pada saat penulis dan kawan-kawan penulis sedang bekerja kemudian perusahaan menghentikan proses produksinya dan semua pekerja diputus hubungan kerjanya (PHK) dengan alasan para pemegaang saham membubarkan (Likuidasi) perusahaan berdasarkan hasil rapat dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Perlu penulis jelaskan sesuai fakta yang terjadi yang melatar belakangi timbulnya permasalahan pembubaran perusahaan adalah,adanya Keputusan Pemegang Saham untuk membubarkan Perusahaan (PT. JJM, dimana pada hari jumat,tanggal 22 maret 2013 bertempat di kantor PT. Johnny Jaya Makmur beralamat di Jl. Agung Utara Raya A 36 D No. 44 Sunter Agung, TanjungPriok, Jakarta Utara, telah diadakan Rapat Umum Pemegang Saham(RUPS).Dimana salah

satu Pemilik/Pemegang Saham 50%PT. JJM, dan Bapak Sanoto Utomo selaku Pemilik/Pemegang Saham 50% PT. JJM telah mengambil keputusan untuk membubarkan Perusahaan sebagaimana hal ini tertuang dalam Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) PT. JJM.

Kewajiban Pemegang saham atas sisa kekurangan pembayaran 50% Uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja ditambah dengan Uang Jasa kepada para pekerja, timbul pada saat dalam masa proses pembubaran/likuidasi berlangsung, dimana dari yang semula adalah merupakan bentuk tanggung jawab dari PT. JJM (Dalam Likuidasi), kemudian beralih menjadi tanggung jawab Para Pemegang Saham, sebagaimana hal ini dikuatkan melalui surat Tim Likuidasi PT. JJM (Dalam Likuidasi) No. 235/TLJJM/X/13 tanggal 17 Oktober 2013, yang isinya adalah Tim Likuidasi menyerahkan keputusan sepenuhnya kepada masing-masing Para Pemegang Saham mengenai pemberian uang jasa yang menjadi tuntutan dari Eks Karyawan (Sebanyak 178 Orang) PT. JJM (Dalam Likuidasi) termasuk mekanisme pembayarannya.

Dalam pengambilan keputusan Pembubaran PT telah terjadi kesepakatan antara para pemegang saham mengenai hak pesangon pekerja yang pembagian pembayaran pesangon adalah kewajiban pemegang saham, oleh karena pemegang saham di PT. Johnny Jaya Makmur ada dua orang maka pembayaran pesangon dibagi dua, masing-masing dibebankan untuk membayar uang pesangon sebesar 50%.

Bahwa pada pelaksanaanya ternyata hanya satu pemegang saham saja yang menjalankan kesepakatan pembayaran pesangon, sehingga pekerja hanya menerima pembayaran pesangon sebesar 50%, sedangkan kekurangannya belum dibayarkan oleh pemegang saham satunya.

Dengan tidak dibayarnya sisa pesangon para pekerja, sehingga pekerja dalam menempuh jalur hukum melakukan gugatan ke Pengadilan Niaga Jakarta pusat adalah berdasarkan surat dari Tim Likuidasi yang intinya adalah team Likuidasi menyerahkan sepenuhnya kepada masing-masing para pemegang saham mengenai pemberian uang pesangon serta hak pekerja lainnya akibat pembubaran.

sehingga pekerja berpendapat bahwa hal tersebut menjadi hutang pemegang saham, sehingga dilakukan upaya mengajukan Gugatan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) ke Pengadilan Niaga Jakarta Pusat.

Penulis akan melakukan penelitian mengenai hak pekerja akibat adanya pemutusan hubungan kerja karena keadaan perusahaan dalam likuidasi/pembubaran mengenai hak 50% pembayaran pesangon yang tidak dibayarkan oleh pengusaha, dan menganalisis isi putusan pengadilan Niaga Nomor 170/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN.Jkt.Pst, yang dalam amar putusannya menolak permohonan PKPU pemohon/pekerja dalam melakukan upaya menagih pembayaran sisa hak pesangon 50% kepada salah satu pemegang saham PT. Johnny Jaya Makmur (dalam Likuidasi).

Akibat kesepakatan pembayaran pesangon yang tidak dijalankan oleh salah satu pemegang saham, kemudian pekerja berpendapat oleh karena pemegang saham tidak menjalankan kesepakatan yang menurut KUHPerdara⁶ semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pembuatnya sebagaimana pada pasal 1338 KHUPerdara. Oleh karena ketiga pekerja tidak dibayar pesangonnya setelah adanya perjanjian ketiga orang pekerja yang dianggap hutang oleh ketiga pekerja tersebut, maka mereka melakukan upaya hukum melalui Pengadilan Niaga Jakarta Pusat

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mencoba mengkongkritkan apa yang seharusnya di dapatkan oleh pekerja ketika adanya keputusan para pemegang saham membubarkan perusahaan, dalam hukum yang penting bukanlah apa yang terjadi, tetapi apa yang seharusnya terjadi (das sollen das sein)⁷. Untuk itu dalam proposal ini penulis beri judul "Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Menyelesaikan Hak-hak Pekerja Karena Adanya Pemutusan Hubungan Kerja Akibat di Tutupnya Perusahaan (Study Kasus Putusan Pengadilan Negeri Niaga Putusan Nomor : 170/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN.Niaga.Jkt.Pst), dan penulis merumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

⁶ Kitab undang-undang Hukum Perdata, Burgerlijk Wetboek, (Jakarta : Wipress, 2007).

⁷ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta : Liberty Yogyakarta 2007), hlm. 16.

1. Bagaimana tanggung jawab perusahaan apabila mengabaikan hak-hak karyawan yang harus dibayarkan?
2. Bagaimana penyelesaian hak karyawan yang harusnya menjadi tanggung jawab perusahaan?

C. Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian penulis untuk mengangkat permasalahan tentang tanggung jawab para pemegang saham terhadap kesepakatan pembayaran pesangon dan uang jasa kepada para pekerja harus sesuai dengan aturan yang ada, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan terutama pekerja dan akan penulis jabarkan dalam beberapa sudut pandang antara lain adalah :

- a. Bagaimana tanggung jawab para pemegang saham yang sepakat melakukan pembubaran perusahaan kemudian membuat kesepakatan akan membayar uang pesangon yang menjadi kewajiban peseroan masing-masing pemegang saham 50%.
- b. Bagaimana tatacara pekerja untuk melakukan upaya hukum terhadap surat kesepakatan yang dibuat para pemegang saham mengenai kesanggupan membayar pesangon masing-masing 50%.
- c. Untuk Pemerintah agar sedini mungkin dapat membantu pekerja bagaimana pun ketika pekerja terancam PHK pemerintah harus ikut mengawasi bahkan jika perlu memanggil pengusaha pemilik

perusahaan sehingga informasi tentang kondisi perusahaan sesungguhnya dapat diketahui dengan jelas apakah perusahaan benar-benar tutup karena pembubaran atau hanya upaya untuk mengelabui pekerja agar mengeluarkan pesangon kecil kepada pekerja atau sekedar menghilangkan tanggung jawabnya.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bertujuan agar dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis, dari pengalaman penulis selama menjadi pekerja dengan berbekalkan pengalaman disuatu perusahaan mencoba menuliskan hasil pemikiran penulis mengenai alasan tutupnya perusahaan karena pembubaran dan akan dijabarkan dalam penulisan skripsi ini yaitu:

a. Secara teoritis dalam penelitian ini, penulis berharap hasilnya mampu memberikan sumbangan pengetahuan bagi para pekerja/buruh diperusahaan-perusahaan swasta dalam hal menempuh upaya-upaya hukum mengenai penutupan perusahaan karena alasan pembubaran serta tanggung jawab pemegang saham terhadap hak-hak pekerja..

b. Selain manfaat teoritis, diharapkan hasil penelitian ini juga mampu memberikan sumbangan secara praktis, yaitu :

1) Memberikan sumbangan pemikiran dan solusi kepada semua pihak baik itu pengusaha, pemerintah, dan pekerja/buruh mengenai hak pekerja/buruh ketika perusahaan memutuskan untuk menyelesaikan hubungan

kerja dengan jalan melakukan penutupan perusahaan dengan melakukan pembubaran RUPS.

2) Menambahkan serta pengembangan penelitian keilmuan tentang tata cara penutupan perusahaan karena pembubaran tanpa harus mengurangi hak pekerja dan tidak ada konflik di ketenagakerjaan.

c. Bahwa penelitian ini juga penulis persembahkan untuk serikat pekerja Indonesia agar dapat menyikapi permasalahan dalam perusahaan melakukan pembubaran sehingga bisa menganalisa tentang perkara-perkara hukum diperburuhan.

D. Landasan Teori

Untuk menitik beratkan pemikiran terhadap penyelesaian terhadap perusahaan tutup dengan alasan pengusaha membubarkan diri sesuai RUPS pemegang saham yang menginginkan pembubaran perusahaan yang hanya didasarkan pada kesepakatan pembayaran hak pesangon kepada para pekerja yang menjadi tanggung jawab dua orang pemegang saham. Penulis akan mencoba membedah dengan melihat beberapa aturan undang-undang atau berlandaskan teori hukum yang ada yakni pada :

1. Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 164 :

a. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang

disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)⁸.

- b. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

2. Undang-undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pada Bab X tentang pembubaran, Likuidasi dan berakhirnya status badan hukum perseroan pasal 142 yang berbunyi :

a. Pembubaran perseroan terjadi :

- 1) Berdasarkan keputusan rapat umum pemegang saham (RUPS)
- 2) Karena jangka waktu berdirinya yang ditetapkan dalam anggaran dasar telah berakhir.
- 3) Berdasarkan penetapan pengadilan.
- 4) Dengan dicabutnya kepailitan berdasarkan putusan pengadilan niaga yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, harta pailit perseroan tidak cukup membayar biaya kepailitan.

⁸Undang-undang No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*, Cet VI (Surabaya : Kesindo Utama, 2014).

- 5) Karena harta pailit perseroan yang telah dinyatakan pailit berada dalam keadaan insolvensi sebagaimana diatur dalam undang-undang⁹.
3. Kitab Undang-undang Hukum Perdata pada Buku 3 tentang Perikatan Bab1 bagian 3 dan 4 mengenai penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan pada :
- a. Pasal 1244 Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga. Bila ia tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh sesuatu hal yang tak terduga, yang tak dapat dipertanggungkan kepadanya. Walaupun tidak ada itikad buruk kepadanya.
 - b. Pasal 1338 Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”¹⁰

E. Metoda Penelitian

Metode penelitian ini memakai metode penelitian yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian terhadap asas-asas

⁹Undang-undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2007 *Tentang Perseroan Terbatas*, (Bandung : Citra Umbara, 2017).

¹⁰Kitab Undang-undang Hukum Perdata Burgelijk Wetboek, (Jakarta : Wippres 2007).

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.¹¹ Penelitian hukum normatif dapat disebutkan sebagai penelitian yang bertujuan untuk menggali dan mengumpulkan data yang sudah didokumentasikan.¹²

1. Metodologi Penelitian

Metodologi merupakan suatu ilmu yang mempelajari cara untuk melakukan penelitian, Penelitian merupakan terjemahan dari kata *research* yang berarti upaya untuk melakukan pencarian kembali.¹³ Penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematis dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.¹⁴ Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian yang terdiri dari metode ilmiah, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan metode pendekatan.

2. Metode Pengumpulan Data

¹¹Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 13-14.

¹²Hotma Pardomuan Sibuea dan Heryberthus Sukartono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta, Krakatau Book, 2009), hlm. 80.

¹³Ibid. hlm. 45.

¹⁴Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta, UI Press, 1986), hlm. 43.

Penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang sudah diolah dan didokumentasikan sehingga sering disebut data kepustakaan. Data kepustakaan yang bermanfaat bagi penelitian hukum adalah data kepustakaan yang bersifat bahan-bahan hukum seperti undang-undang, keputusan pengadilan, perjanjian, buku-buku hukum, jurnal penelitian hukum, hasil penelitian hukum seperti skripsi, tesis dan disertasi.¹⁵ Data sekunder ini meliputi:

a. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari:

1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

4) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, buku-buku, jurnal ilmiah dan sebagainya.

¹⁵Ibid.

c. Bahan hukum tersier yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, ensiklopedia dan seterusnya.¹⁶

3. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan metode penafsiran. Metode penafsiran adalah merupakan argumentasi yang membenarkan formulasi (rumusan) suatu peraturan.¹⁷ Beberapa metode penafsiran yaitu metode penafsiran gramatikal, sistematis atau logis, historis, dan teleologis atau sosiologis. Metode penafsiran gramatikal menurut Sudikno Mertokusumo adalah metode yang menafsirkan makna ketentuan undang-undang dijelaskan menurut bahasa umum sehari-hari.¹⁸ Metode penafsiran sistematis atau logis adalah menafsirkan perundang-undangan dengan menghubungkannya dengan peraturan hukum atau undang-undang lain atau dengan keseluruhan sistem hukum.¹⁹ Metode penafsiran historis adalah penafsiran makna undang-undang menurut terjadinya dengan jalan meneliti sejarah terjadinya. Menurut Mochtar Kusumaatmadja metode penafsiran sejarah atau interpretasi sejarah kini cenderung untuk diartikan sebagai interpretasi sejarah perundang-undangan yaitu sejarah

¹⁶Ibid.

¹⁷Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta, Liberty, 1989, hlm. 155.

¹⁸Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Yogyakarta, Universitas Atma Jaya, 2010, hlm. 74.

¹⁹Ibid., hlm. 74.

terjadinya undang-undang atau ketentuan hukum tertulis itu.²⁰ Metode penafsiran teleologis atau sosiologis adalah hakim menafsirkan undang-undang sesuai dengan tujuan pembentuk undang-undang. Lebih diperhatikan tujuan dari undang-undang daripada bunyinya.²¹

Adapun tujuan penafsiran menurut Hotma Pardomuan Sibuea adalah sebagai berikut:

1. Penetapan makna norma-norma hukum.
2. Mengungkapkan kandungan norma hukum dapat berupa suruhan (*gebod*), larangan (*verbod*), atau kebolehan (*mogen*).
3. Melihat hubungan antara kandungan norma hukum yang diteliti dengan kandungan norma hukum yang lain. Dengan kata lain menentukan ruang lingkup keberlakuan kaedah hukum.²²

4. Metode Pendekatan

Pada penelitian ini metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kasus (*case approach*) atau pendekatan undang-undang (*statute approach*). Pendekatan kasus atau *case approach* adalah suatu pendekatan dalam penelitian yuridis normatif yang bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah-kaidah hukum yang dilakukan dalam praktek hukum Sedangkan pendekatan undang-undang atau *statute approach* adalah suatu pendekatan dalam penelitian yuridis normatif yang dapat digunakan sebagai aturan-aturan hukum.

²⁰Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum (Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum)*, (Bandung : PT. Alumni, 2000), hlm. 101.

²¹Sudikno Mertokusumo, Op. Cit., hlm. 79.

²²Hotma Pardomuan Sibuea dan Heryberthus Sukartono, Op. Cit., hlm. 38.