

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) unggul, Indonesia Maju, inilah tema hari ulang tahun kemerdekaan Indonesia yang ke-74. Sumber daya manusia yaitu salah satu factor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan penentu perkembangan perusahaan.

Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia (SDM) berupa manusia yang dipekerjakan dalam sebuah perusahaan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan dari perusahaan dimaksud. Dalam hal ini pemerintah Indonesia telah menjamin kebebasan bekerja sebagaimana terdapat dalam pasal 28d ayat (2) Undang-Undang dasar Tahun 1945 yaitu: Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak di dalam hubungan kerja.

Berdasarkan pasal 28d ayat (2) sebagaimana tersebut di atas maka kehadiran pemerintah dalam hubungan dunia kerja harus terlibat dan memberikan perlindungan hukum apabila terjadi perselisian antara pemberi kerja (pengusaha) dan pekerja atau buruh. Ketiga elemen tersebut yaitu pengusaha, pekerja dan pemerintah terlibat dalam system Hubungan Industrial.

Hubungan Industrial adalah suatu system hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri

dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang di dasarkan kepada nilai – nilai Pancasila dan Undang–Undang dasar 1945. Dalam hubungan Industrial, semua pihak mempunyai peran masing-masing.<sup>1</sup>

Fungsi dan peran pemerintah ini telah di atur dalam pasal 102 Undang–Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan: Dalam melaksanakan hubungan industrial pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melaksanakan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan.

Dalam upaya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial biasanya pekerja atau buruh selalu menjadi pihak yang kecewa atas keberpihakan pemerintah dalam hal ini dinas tenaga kerja dan transmigrasi yang condong berpihak kepada pengusaha, memang tidak semua perselisihan Hubungan Industrial pekerja/buruh dikalahkan oleh pengusaha.

Dalam Perselisian di pengadilan hubungan industri keberpihakan lembaga yudikatif masih sangat terasa. Keberpihakan oknum hakim kepada salah satu kubu yang sedang berperkara, telah di singgung oleh mantan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Bagir Manan dalam sambutan pada ulang tahun ke-5 komisi ombudsman nasional tanggal 11 April 2005.

---

<sup>1</sup> Syaiful Bakhri, *Dinamika Hukum Pembuktian Dalam Capaian keadilan* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2018), 155.

*“Mungkin dapat dialihkan bahwa korupsi di pengadilan bukan bersangkutan dengan keuangan negara, melainkan memeras pencari keadilan atau seseorang yang berurusan di pengadilan bahkan lebih lanjut lagi Bagir manan mengakui bahwa memang tanpa pernah menutupi, saya selalu menyatakan bahwa peradilan hingga saat ini belum bersih dari suap-menyuap”<sup>2</sup>*

Karenanya hakim yang memeriksa dan memutus suatu perkara perselisihan hubungan industrial haruslah orang-orang yang memiliki moralitas dan integritas tinggi, apalagi jika perselisihan itu menyangkut dengan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja dan jika Pemutusan kerja ini terjadi maka berarti:

*“Berakhirnya Hubungan Kerja bagi buruh berarti kehilangan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan”<sup>3</sup>*

Dalam perkara Nomor: 1379 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat kasasi adalah perkara antara pihak pekerja dan pengusaha, dengan objek perkara pemutusan hubungan kerja karyawan di Cabang/Branch Cileungsi 1(Distribution Center/DC Cileungsi 1) Kabupaten Bogor. Yang dikarenakan restrukturisasi dan penutupan secara permanen Cabang/Branc Cileungsi 1. Perusahaan PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. yang dalam hal ini sebagai Tergugat. Namun bagi pekerja kebijakan manajemen untuk merestrukturisasi dan menutup secara permanen yang mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak mempunyai dampak yang sangat luar biasa bagi

---

<sup>2</sup>Abdul Khakim. *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Peraturan dan Pelaksanaan cet.Pertama* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010), 7.

<sup>3</sup> Zainal Asikin. *Dasar- Dasar Hukum Perburuan. Cet. 10* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 1.

pekerja dan keluarganya, karena arti dari Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja dan keluarganya adalah:

*“Pemutusan Hubungan Kerja bagi tenaga kerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri maupun keluarga dengan hilangnya penghasilan”<sup>4</sup>*

PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk. adalah sebuah perusahaan yang didirikan berdasarkan akta notaris Nomor 21 tanggal 22 Februari 1989 yang dibuat di hadapan Notaris Gde Kertayasa PT. Sumber Alfaria trijaya. Bergerak dalam bidang jasa perdagangan, jasa pendistribusian barang dan penjualan secara retail/eceran barang-barang kebutuhan rumah tangga di seluruh Indonesia, dan mempunyai kantor pusat di jalan MH.Tamrin Nomor 9, Cikokol, Kota Tangerang dan salah satu kantor cabangnya yaitu Cabang/Branch Cileungsi 1 (Distribution Center/DC Cabang Cileungsi 1) yang berlokasi di kawasan industry Menara Permai Cileungsi kabupaten Bogor. Dengan produk yang dihasilkan adalah toko alfamart. Cabang Cileungsi 1 adalah cabang ke-5 (lima) dari beberapa cabang.

Disaat PT.Sumber Alfaria Trijaya,Tbk. telah berkembang pesat dan telah memiliki 12,366 gerai perseroan, 32 gudang yang tersebar di seluruh Indonesia dan luar negeri serta memiliki pendapatan neto sebesar Rp.56,11triliun yang di capai selama 2016.<sup>5</sup> Di saat itulah terjadilah

---

<sup>4</sup> F.X.Djumialdji, S.H.,M.Hum.,*Perjanjian Kerja cet.kedua* (Jakarta: Sinar Grafika,2008),44.

<sup>5</sup> Yudho Winarto, *Pendapatan Alfamart tembus Rp.56,11T tahun lalu*, <http://industri.kontan.co.id/news/pendapatan-alfamart-tembus-rp-56-11-t-tahun-lalu> (diakses pada tanggal 21 mei 2020 pukul 22.40).

pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan di cabang cileungsi 1, dengan menempelkan sebuah pengumuman yang berbunyi.

Berdasarkan keputusan Direksi PT.Sumber Alfaria Trijaya,Tbk. Tanggal 19 juli 2016 menetapkan bahwa perseroan melakukan restrukturisasi dan menutup secara permanen Cabang Cileungsi 1 dikarenakan untuk efisiensi yang dilakukan perusahaan.

Didalam Undang–Undang Nomor. 13 Tahun 2013 tentang Ketenaga kerjaan pasal 146 ayat (1): Penutupan perusahaan (lock Out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan

Tanggal 27 juli 2016 menejemen menempelkan pengumuman penutupan perusahaan (lock out) yang isinya sebagai berikut: Sehubungan dengan adanya restrukturisasi perusahaan terkait efisiensi dengan ini PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (PT.SAT,Tbk.) akan menutup secara permanen Branch Cileungsi 1, Sehubungan dengan penutupan ini PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. akan melakukan pemutusan hubungan kerja dan seluruh karyawan yang terlampir tidak perlu melakukan pekerjaanya kembali dan bisa meninggalkan lokasi kerja.

Kebijakan manajemen PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Untuk Memutus Hubungan Kerja secara sepihak kepada 365 pekerjanya, bertentangan dengan pasal 1338 Kitab Undang–Undang Hukum Perdata: Semua perjanjian yang di buat 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 oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikat baik.<sup>6</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja sebenarnya dapat dihindari dengan terjadinya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha dengan adanya kendali atas sikap yang di miliki masing-masing pihak baik dari pengusaha maupun dari pekerja, namun jika Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, Pemutusan Hubungan Kerja haruslah di rundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor. 13 tahun 2003 pasal 151 ayat (2): Dalam hal segala upaya telah di lakukan tetapi hubungan kerja tidak dapat di hindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Serikat pekerja Gabungan Serikat Pekerja Manufaktur Independen Indonesia (GSPMII) melakukan salah satu fungsinya yaitu fungsi pembelaan kepada anggotanya salah satu caranya dengan melaporkan tindakan manajemen ke Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bogor, terkait tindakan larangan untuk menjalankan pekerjaan dan berada di lokasi kerja, serta tidak membayar upah serta hak-hak lainnya.

---

<sup>6</sup>R. Soebekti & R. Tjitrosudibyo, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata, cet.25* (Bandung: Balai Pustaka, 2012), 342.

Selagi menunggu tindakan pemerintah terhadap Pemutusan Hubungan Kerja sepihak oleh manajemen PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Terhadap karyawannya. Pekerja/buruh tetap berusaha untuk masuk kerja menjalankan pekerjaannya, namun dilarang bahkan masuk ke lingkungan perusahaan tidak bisa dikarenakan dijaga keamanan perusahaan, ormas dan aparat kepolisian beserta alat perlengkapan pengendali masa (mobil barakuda, mobil water canon dan lain-lain).

Tanggal 17 November 2016 kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bogor perihal jawaban surat Gabungan Serikat Pekerja Manufaktur Independen Indonesia yang menyatakan; "Berkaitan tentang hak – hak tenaga kerja yang tidak diberikan karena belum adanya putusan dari pengadilan hubungan industrial yang bersifat tetap, Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi mengeluarkan nota pemeriksaan dengan Nomer: 565.7922/Wasnaker tertanggal 25 Oktober 2016.

Walaupun sudah adanya nota pemeriksaan tersebut perusahaan tetap tidak mau membayar upah dan hak-hak lainnya karena menganggap sudah tidak adalagi pekerjaan yang di lakukan dan pihak manajemen berprinsip No Work No Pay atau upah tidak dibayar apabila buruh/pekerja tidak melakukan pekerjaan.

Di dalam Undang–Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan pasal 155 ayat (2): Selama putusan lembaga penyelesaian perselisian hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus melaksanakan segala kewajibanya.

Perusahaan melalui kuasa hukumnya mendaftarkan perselisian pemutusan hubungan kerja di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industri (PHI) kelas 1A khusus di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Bandung.

Para pekerja yang tergugat dan tergabung dalam serikat pekerja Gabungan Serikat Pekerja Manufaktur independen Indonesia memberikan kuasanya kepada Dewan Pimpinan Pusat serikat pekerja Gabungan Serikat Pekerja Manufaktur Independen Indonesia, untuk mengikuti dan beracara di Pengadilan Hubungan Industrial Kelas 1A Khusus Bandung.

Karena perusahaan sudah tidak membayar upah dan hak – hak lainnya selama belum ada putusan dari lembaga penyelesaian perselisian hubungan industrial, kuasa hukum serikat pekerja/buruh memohon putusan sela kepada majelis hakim untuk memerintahkan dan mewajibkan perusahaan untuk membayar upah dan hak–hak lainnya yang bisa di terima. tetapi majelis hakim menolaknya dan majelis hakim memutuskan upah yang belum di bayarkan dan hak–hak lainnya telah menjadi pokok perkara dan akan di putus bersamaan dengan pokok–pokok gugatan yang lainnya.

Selama menunggu putusan pengadilan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial kelas 1A Bandung. Perusahaan tidak dapat membuktikan adanya upaya panggilan bekerja bahkan perusahaan tidak menerbitkan surat skorsing, maka tidak bekerjanya karyawan bukan karena kesalahan pekerja/buruh.



Ada hal-hal yang harus kita pahami di sini adalah tidak bekerja karena larangan baik secara lisan atau tulisan atau tidak bekerja karena kemauan sendiri.

Dengan mengikuti beracara di pengadilan Hubungan Industrial pekerja/buruh berharap di tolak seluruh gugatan perusahaan, tetapi sampai putusan di bacakan hakim ketua mengabulkan gugatan manajemen PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Artinya penutupan (lock out) perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Branch Cileungsi 1 terhitung sejak tanggal 27 juli 2016 itu sah dan pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengantian hak sebagai mana di maksud pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan serta menghukum para tergugat untuk membayar biaya perkara membebaskan pengugat untuk membayar upah serta hak-hak lainnya selama proses Pemutusan Hubungan Kerja berlangsung kepada pengugat.

Dengan keluarnya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial kelas 1A Bandung Nomer: 25/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg. yang tidak sesuai dengan harapkan tergugat maka para tergugat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung lewat pengadilan Negeri Bandung dengan Nomer perkara Nomer: 1379 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dengan harapan akan dikabulkan semua permohonan kasasi di lembaga Mahkamah Agung. Tetapi melalui putusanya yang dikeluarkan pada hari Rabu tanggal 6 Desember 2017 majelis hakim menolak permohonan kasasi dari para pemohon kasasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul: **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT.SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk. MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN (Analisa Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor: 1379 K/Pdt.Sus-PHI/2017)**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, mengenai penutupan perusahaan (lock out) yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja sepihak dan berlanjut di lembaga pengadilan sampai tingkat kasasi, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Status Hukum Pemutusan Hubungan Kerja yang di lakukan oleh PT.SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk.?
2. Bagaimana analisa hukum terhadap pertimbangan Hakim Agung pada putusan Mahkamah Agung Nomor 1379 K/Pdt.Sus-PHI/2017?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian penulis adalah:

1. Untuk mengetahui status hukum Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk. yang di lakukan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui analisa hukum terhadap pertimbangan Hakim Agung pada putusan Mahkamah Agung Nomor 1379 k/Pdt.Sus-PHI/2017?

#### D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang di harapkan dari penelitian skripsi ini adalah:

1. Agar dapat dijadikan bahan pembelajaran bagi pekerja dan pihak mana saja yang ingin mengetahui tentang Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Sebagai bahan bacaan lebih lanjut bagi siapa saja yang berminat dan meneliti topik serupa.

#### E. Landasan Teori

Kepastian hukum merupakan jaminan mengenai hukum yang berisi keadilan. Kepastian adalah prihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Menurut Utrecht, kepastian hukum mempunyai dua pengertian, yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh di lakukan, 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.<sup>7</sup>

Jika di kaitkan teori kepastian hukum dalam suatu perjanjian sesuai Kitab Undang–Undang Hukum Perdata pasal 1313 serta hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja yaitu: Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

---

<sup>7</sup> Riduan Syahrani, *Rangkuman intisari ilmu hukum* (Bandung: Citra Aditya bakti, 1999), 23.

Perjanjian kerja merupakan dasar terbentuknya hubungan kerja, Perjanjian kerja sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas–asas hukum perikatan<sup>8</sup>. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja /buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak,<sup>9</sup> maka dari itu untuk membuat dan mengakhiri perjanjian kerja tidak boleh di lakukan sepihak oleh pengusaha atau pemberi kerja.

Mengakhiri Perjanjian kerja atau lebih di kenal dengan Pemutusan Hubungan Kerja, telah di atur dalam Undang–Undang No.13 Tahun 2003 pasal 151 ayat (1): Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Meskipun demikian, kenyataannya tetap saja kita jumpai adanya peristiwa pemutusan hubungan kerja dengan cara memberhentikan secara sepihak.

Menurut Prof. Imam Soepomo berpendapat bahwa hukum perburuan adalah.

*“Hukum perburuan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”<sup>10</sup>*

Dilihat dari unsur–unsur hukum perburuan yang di uraikan di atas ada perbedaan antara hukum perburuan dengan hukum ketenagakerjaan, untuk di ketahui hukum perburuan hanya mencakup peraturan yang

---

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), 41.

<sup>9</sup> *Ibid*, 42.

<sup>10</sup> C.S.T. Kansil *pengantar ilmu hukum cek*. (Bandung: Balai Pustaka, 1989), 311.

mengatur hubungan hukum di dalam hubungan kerja, hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja di dalam saja tetapi lebih luas, menurut Undang–Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (1): Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

## **F. Metode Penelitian**

Metode yang di gunakan dalam penelitian atau pengumpulan data sangatlah penting, metode penelitian yang di gunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut.

### **1. Tipe Penelitian.**

Tipe penelitian yang di pake dalam penulisan skripsi ini adalah penulisan hukum Normative atau penelitian yuridis normative, penelitian yuridis normative adalah penelitian yang mengacu pada norma hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa ada perundingan, yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan.

### **2. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah bersifat deskriptis analitis, merupakan metode yang dipakai untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang berlangsung yang tujuannya agar memberikan data seteliti mungkin mengenai obyek penelitian sehingga mampu menggali hal-hal yang

bersifat ideal, kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum atau perundang-undangan yang berlaku. Dalam penulisan ini hal tersebut dilakukan dengan mengurai hal-hal tentang pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa ada perundingan.

### 3. Data Penelitian

Sumber bahan hukum yang hendak dikumpulkan adalah sumber hukum sekunder dari hukum positif meliputi bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.<sup>11</sup>Sumber bahan hukum di peroleh dari:<sup>12</sup>

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan yang mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini antara lain:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial.
- 4) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisian Perburuan.

---

<sup>11</sup> Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif Edisi Revisi, Cet. II.* (Malang: Banyumedia .2006), 11.

<sup>12</sup> Soejono soekanto, *Penelitian hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat,* (Jakarta, Rajawali Perss, 2003), 52.

- 5) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- 6) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman.
- 7) Peraturan-Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- 8) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang efisiensi karena perusahaan tutup permanen
- 9) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- 10) Putusan Mahkamah Agung Nomor:1379 K/Pdt.Sus-PHI/2017

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu buku-buku, maupun tulisan-tulisan ilmiah yang terkait dengan penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum tertier adalah berupa petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.

#### 4. Tehnik Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan mengumpulkan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tertier.

Metode pengumpulan bahan dilakukan dengan penelitian kepustakaan, studi dilakukan dengan jalan meneliti dokumen-dokumen yang ada, yaitu mengumpulkan data dan informasi baik yang berupa buku, karangan ilmiah, peraturan perundang-undangan dan bahan tulisan lain yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu dengan jalan mencari, mempelajari, dan mencatat serta menginterpretasikan hal-hal yang berkaitan dengan obyek penelitian.

#### 5. Teknik Analisa Data

Berdasarkan sifat penelitian yang menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif, deskriptif tersebut meliputi isi dan struktur hukum positif yaitu suatu kegiatan yang dilakukan penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum pada kenyataannya.