

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dengan demikian pengaturan ketenagakerjaan meliputi :

1. Sebelum masa kerja
2. Selama masa kerja, dan
3. Sesudah masa kerja.<sup>1</sup>

Ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrecht*. **Molenaar** memberikan batasan pengertian dari *arbeidsrecht* yaitu bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa. namun setelah kemerdekaan istilah perburuhan berubah menjadi Ketenagakerjaan.

Guna menghindari kekosongan hukum di bidang ketenagakerjaan, negara Indonesia yang diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945, masih menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada masa penjajahan. Ketentuan ini dicantumkan dalam Pasal 1 Aturan Peralihan UUD 1945 yang menyatakan segala peraturan perundang-undangan yang ada masih tetap berlaku selama belum diadakan yang baru menurut Undang-Undang Dasar ini. Ketentuan aturan peralihan ini, semua peraturan perundang-

---

<sup>1</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm. 23.

undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku pada saat pengesahan UUD 1945 tanggal 18 Agustus 1945 masih tetap berlaku sepanjang belum diganti dengan peraturan baru.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Oleh karena itu, pada perkembangannya kaidah hukum ketenagakerjaan tersebut telah bergeser dari kaidah hukum privat menjadi kaidah hukum publik, karena negara aktif mengatur pergaulan hidup masyarakat, termasuk dalam bidang lapangan ketenagakerjaan tersebut. Perwujudan pembangunan ketenagakerjaan salah satunya adalah dibentuknya Hukum Ketenagakerjaan. Batasan/pengertian Hukum Ketenagakerjaan Menurut **Imam Soepomo** adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>2</sup>

Tenaga kerja memiliki peranan penting sebagai salah satu komponen pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut. Peran yang dimiliki pekerja/buruh berlangsung di dalam dunia industrialisasi. Kedudukan buruh

---

<sup>2</sup> Sendjun Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm.2.

terbilang lebih rendah daripada dominasi majikan. Hal tersebut terlihat, dari segi sosial ekonomis dimana kedudukan buruh adalah tidak bebas, sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/buruh.<sup>3</sup> Serikat pekerja/serikat buruh disini adalah sebagai wakil pekerja/buruh di dalam sebuah perusahaan untuk beberapa urusan tertentu. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja/buruh umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.<sup>4</sup>

Berdasarkan Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh secara umum Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin Pasal 28 Undang-Undang 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut,

---

<sup>3</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 76.

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2003, hlm 67.

kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota pekerja/serikat buruh.<sup>5</sup>

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.<sup>6</sup>

Pengusaha dengan pekerja/buruh terkadang memiliki hubungan yang tidak selalu berjalan secara harmonis. Hal tersebut bisa terjadi karena antar keduanya memiliki kepentingan dan tujuan masing – masing, serta ditunjang dengan adanya cukup besar egoisme antara keduanya. Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha,

---

<sup>5</sup> Penjelasan Umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

<sup>6</sup> *Ibid.*

pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>7</sup>

Salah satu fungsi Serikat Pekerja menurut Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu Serikat Pekerja harus menjalankan perannya dengan baik agar tercipta hubungan industrial yang harmonis sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hubungan kerja yang sudah disepakati, kedepannya pasti ada sesuatu hal kemungkinan yang bisa terjadi dalam menjalankan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh seperti terjadinya perselisihan. Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih. Menurut **Zeni Asyhadie** , yang menjadi pokok pangkal kekurangan pada umumnya berkisar pada masalah:<sup>8</sup>

1. Pengupahan;
2. Jaminan sosial
3. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban
4. Prilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian;
5. Adanya masalah pribadi

---

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm.56.

<sup>8</sup> Joni bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.289.

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja adalah merupakan tindakan terakhir, bila upaya pencegahan telah gagal, baru pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan. Tetapi dengan adanya permasalahan yang terjadi pada pekerja yang bekerja pada PT. Gunung Pelawan Lestari yang telah diputuskan hubungan kerjanya oleh PT. Gunung Pelawan Lestari dengan surat keputusan dari Manager Unit PT. Gunung Pelawan Lestari No. 012/GPE/EM/SK/VIII/2016 tanggal 26 Agustus 2016 tentang Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas nama Nurohman dan dengan surat keputusan dari Manager Unit PT. Gunung Pelawan Lestari No. 013/GPE/EM/SK/VIII/2016 tanggal 26 Agustus 2016 tentang Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas nama Horas Sinaga.

Terkait dengan permasalahan pada PT. Gunung Pelawan Lestari yang beralamat di Dusun Pejam Desa Gunung Pelawan Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka Provinsi Bangka Belitung adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini telah memiliki serikat pekerja yaitu Serikat Pekerja Mandiri. Serikat pekerja di PT. Gunung Pelawan Lestari menjadi jembatan antara pengusaha dengan pekerja dalam menghadapi suatu masalah. Salah satu masalah yang menjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja di PT. Gunung Pelawan Lestari adalah tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) dan masalah uang pesangon. Bahwa didalam permasalahan tersebut pekerja merasa dirugikan oleh PT. Gunung Pelawan

Lestari dan meminta hak-hak yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan latar belakang yang dipaparkan di atas maka dilakukan penelitian dengan judul **Peranan Serikat Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Industrial Di PT Gunung Pelawan Lestari Kabupaten Bangka Induk.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, adalah:

1. Bagaimana peranan Serikat Pekerja dalam pemutusan hubungan industrial di PT. Gunung pelawan lestari?
2. Apa saja faktor-faktor terjadinya pemutusan hubungan industrial?

## **C. Tujuan & Manfaat Penelitian**

Adapaun tujuan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peranan serikat pekerja dalam menciptakan hubungan industrial di PT. Gunung Pelawan Lestari.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor terjadinya pemutusan hubungan industrial di PT. Gunung Pelawan Lestari.

Berdasarkan dari permasalahan yang menjadi fokus dalam kajian penelitian penelitian ini dan tujuan yang ingin dicapai, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Untuk menerapkan ilmu yang bersifat teoritis sehingga nanti penelitian ini hasilnya diharapkan dapat berguna untuk memperbanyak referensi ilmu dibidang keperdataan khususnya dalam hal Peranan Serikat Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Industrial di PT.Gunung Pelawan Lestari.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Untuk memberikan masukan-masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, instansi-instansi pemerintah maupun swasta yang berkaitan dengan objek yang diteliti.
- b. Hasil penelitian ini sebagai bahan pengetahuan dan wacana bagi penulis serta sebagai syarat untuk memenuhi tugas akhir dalam rangka memperoleh derajat Sarjana Hukum Universitas Bangka Belitung.

## **D. Kerangka Teori**

Penelitian selalu menggunakan landasan pemikiran yang bersifat teoritis dan konseptual yang dapat digunakan sebagai analisis masalah yang sedang dihadapi.

### 1. Teori Tanggung Jawab Hukum

Teori tanggung jawab hukum, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *the theory of legal liability*, bahasa Belandanya, disebut *de theorie van wettelijke aansprakelijkheid*, sedangkan dalam bahasa Jermannya,

disebut dengan *die theorie der haftung* merupakan teori yang menganalisis tentang tanggung jawab subjek hukum atau pelaku yang telah melakukan perbuatan melawan hukum atau perbuatan pidana sehingga menimbulkan kerugian atau cacat, atau matinya orang lain. Ada tiga unsur yang terkandung dalam teori tanggung jawab hukum, yang meliputi teori, tanggung jawab, hukum. Dalam bahasa Indonesia, kata tanggung jawab berarti keadaan wajib menanggung segala sesuatu (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya). Menanggung diartikan sebagai bersedia memikul biaya (mengurus, memelihara), menjamin, menyatakan bahwa keadaan kesediaan untuk melaksanakan kewajiban.<sup>9</sup>

Pengertian tanggung jawab secara rinci, disajikan berikut ini Algra,dkk., mengartikan tanggung jawab atau *verantwoordelijkheid* adalah: “ kewajiban memikul pertanggungjawaban dan memikul kerugian yang diderita (bila dituntut), baik dalam hukum maupun dalam bidang administrasi”. Tanggung jawab hukum adalah jenis tanggung jawab yang dibebankan kepada subjek hukum atau pelaku yang melakukan perbuatan melawan hukum atau tindak pidana. Sehingga bersangkutan dapat dituntut membayar ganti rugi dan atau menjalankan pidana. Sedangkan tanggung jawab administrasi adalah suatu tanggung jawab yang dibebankan kepada orang yang melakukan kesalahan administrasi, seperti, misalnya dokter yang telah melakukan pelanggaran administratif, maka yang bersangkutan

---

<sup>9</sup> Salim HS, Dkk, *Buku Kedua Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan tesis*, Jakarta:2014, Hlm,207.

dapat dicabut izin praktiknya. Pengertian di atas, tidak tampak pengertian tanggung jawab hukum. Teori tanggung jawab hukum merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis tentang kesediaan dari subjek hukum atau pelaku tindak pidana untuk memikul biaya atau kerugian atau melaksanakan pidana atas kesalahannya maupun karena kealpaannya.<sup>10</sup>

## 2. Teori Perlindungan

Perlindungan adalah tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi. Perlindungan hukum menurut **Rahayu** adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.<sup>11</sup> Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum. Yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Ada dua macam perlindungan hukum menurut **Philipus M. Hadjon**, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif, yaitu :<sup>12</sup>

- a. Perlindungan Hukum Preventif, Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau Pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan

---

<sup>10</sup>*Ibid*, Hlm201.

<sup>11</sup>Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2016, Hlm. 224.

<sup>12</sup>*Ibid*, hlm. 225.

hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.<sup>13</sup>

- b. Perlindungan Hukum Represif, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan

---

<sup>13</sup>*Ibid.*

hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dengan demikian maka perlindungan kerja mencakup :

- a. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma kesehatan kerja dan heigine kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tenaga kerja, yang dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, dan perawatan tenaga kerja.
- c. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu kerja, pengupahan, cuti, istirahat, kesusilaan ibadah menurut kepercayaan masing-masing.<sup>14</sup>

Berkaitan dengan hal tersebut, **Imam Soepomo** membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:<sup>15</sup>

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu

---

<sup>14</sup>Zainal Asikin dkk., *Op Cit*, hlm. 96.

<sup>15</sup>Zainal Asikin dkk., *Op. Cit.* hlm. 97.

mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau disebut kesehatan kerja.

- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Berikut ini beberapa hak dasar pekerja dalam hubungan kerja, antara lain yakni:<sup>16</sup>

- a. Hak Atas Pekerjaan

Hak atas pekerjaan yaitu suatu hak asasi manusia karena kerja melekat pada tubuh manusia. Hak atas kerja merupakan salah satu hak asasi manusia karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup bahkan hak atas hidup yang layak.

- b. Hak Atas Upah Yang Adil

Hak atas upah yang adil yaitu hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan.

- c. Hak untuk Berserikat dan Berkumpul

Hak untuk berserikat dan berkumpul yaitu salah satu syarat penting untuk bisa menjamin hak atas upah yang adil. Mereka harus menjamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka.

---

<sup>16</sup>Aries harianto, *Op. Cit*, hlm. 220.

d. Hak atas Perlindungan Keamanan dan Kesehatan

Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan yaitu dasar dari hak atas perlindungan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup, karena hak ini yang dianggap sebagai salah satu hak asasi manusia.

e. Hak untuk Diperoses Hukum Secara Sah

Hak untuk diperoses hukum secara sah yaitu berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Dalam hal ini, pekerja tersebut wajib diberi kesempatan untuk mempertanggungjawabkan tindakanya.

f. Hak untuk Diperlakukan Secara Sama

Hak untuk diperlakukan secara sama yaitu semua pekerja pada prinsipnya harus diperlakukan secara sama, artinya tidak boleh ada deskriminasi dalam perusahaan entah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan bermacam-macam baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.

g. Hak atas Rahasia Pribadi

Hak atas rahasia pribadi yaitu perusahaan mempunyai ketentuan hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap pekerja, pekerja punya hak untuk merahasiakan data pribadinya itu.

#### h. Hak atas Kebebasan Suara Hati

Hak atas kebebasan suara hati yaitu hak menuntut agar setiap pekerja harus dihargai kesadaran moralnya. Ia harus dibiarkan bebas mengikuti apa yang menurut suara hatinya adalah hal yang baik.

### **D. Metode Penelitian**

Metode penulisan yang digunakan penulis Skripsi ini adalah :

#### 1. Jenis Penelitian

penelitian hukum empiris (yuridis empiris) yaitu metode penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data primer dan menemukan kebenaran dengan menggunakan metode berfikir induktif dan kriterium kebenaran responden serta fakta yang digunakan untuk melakukan proses induksi dan pengujian responden adalah fakta yang mutakhir. Penelitian ini dititikberatkan pada penelitian kepustakaan dan wawancara responden dengan cara mengkaji perundang-undangan, buku-buku (Literatur) dan kasus dilapangan yang menunjang materi pembahasan skripsi.

#### 2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan dalam skripsi ini adalah pendekatan konseptual dan komperatif. Pendekatan konseptual timbul dari pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum, penulisan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian hukum, konsep hukum, dan asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi, serta sebagai patokan dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi. Penelitian ini

juga menggunakan penelitian deskriptif yang pada dasarnya lebih kepada pemaparan dengan tujuan memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku ditempat tertentu dan pada saat tertentu, atau mengenai gejala yuridis yang ada, dan dan atau peristiwa hukum tertentu yang terjadi didalam tataran dinamika sosial masyarakat.<sup>17</sup>

### 3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam Skripsi ini adalah sebagai berikut:

#### a. Data primer

Sumber data utama atau primer adalah kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai. Sumber data primer diperoleh peneliti melalui pengamatan atau observasi secara langsung yang didukung wawancara terhadap narasumber.

#### b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dalam bentuk bahan-bahan hukum. Yakni :<sup>18</sup>

##### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.

##### 2) Bahan Hukum Sekunder

---

<sup>17</sup> Abdulkadir muhammad, *Op. Cit.* hlm. 50.

<sup>18</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.* hlm. 141.

Bahan hukum sekunder merupakan semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.

### 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atas penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder seperti internet dan lain-lain.<sup>19</sup>

## 4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, pengamatan (observasi), wawancara (interview), sesuai dengan metode penelitian yang akan dilakukan, maka dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara :

### a. Studi Kepustakaan

Terhadap data sekunder dikumpulkan dengan melakukan studi kepustakaan dengan mengumpulkan data dan peraturan perundang-undangan, serta buku-buku (literature) yang mempunyai kaitan khusus dengan penelitian yang akan dilakukan.

### b. Wawancara

---

<sup>19</sup>Bustami Rahman, *Loc. Cit.*

Terhadap data lapangan dikumpulkan dengan teknik wawancara tidak terarah atau tidak terstruktur yaitu dengan mengadakan wawancara langsung kepada informan, dengan cara pedoman wawancara.

c. Analisis Pengelolaan Data

Teknik analisis pada dasarnya adalah analisis deskriptif kualitatif, diawali dengan mengelompokkan data dan informasi yang menurut subaspek dan selanjutnya melakukan interpretasi untuk memberi makna tiap subaspek dan hubungannya satu sama lain.<sup>20</sup>

Data yang diperoleh baik dari studi kepustakaan maupun dari penelitian lapangan akan dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif yaitu metode analisis data yang mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari lapangan menurut kualitas dan kebenarannya, kemudian dihubungkan dengan teori-teori, asas-asas, dan kaidah-kaidah hukum yang diperoleh dari studi kepustakaan sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah.

---

<sup>20</sup> Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, CV Mandar Maju Cetakan kedua, 2016, Bandung, hlm 174