

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari kehadiran tenaga kerja karena di perusahaan tersebut terdiri beberapa pengusaha dan pegawai/pekerja. Dalam mendirikan perusahaan pengusaha atau pemilik perusahaan akan mencari pegawai kerja atau tenaga kerja untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Hubungan pengusaha terhadap pekerja di perusahaan berdasarkan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja maka tercipta hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan. Akibat hukum perjanjian kerja akan tercipta hak dan kewajiban di antara pekerja dan pengusaha. Hak pekerja yaitu berhak meminta upah, hak cuti, berhak menerima uang pesangon dan lain-lain, Sedangkan hak pengusaha adalah berhak mempekerjakan pekerja, memberikan perintah dan lain sebagainya.

Perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Pekerja yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu, statusnya sering disebut pekerja kontrak atau tidak tetap. Sedangkan pekerja yang memiliki perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), statusnya adalah pekerja tetap, hak pekerja¹

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Perusahaan mempunyai hak dan tanggung jawab yang sangat penting bagi pengusaha dan pekerja, pengusaha

¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, halaman 56-57

yang menjalankan perusahaan tersebut harus memberikan hak dan keadilan juga bagi pekerja. Dalam menjalankan perusahaan, selama pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan yang harmonis satu sama lain, hasil produksi akan meningkat dan memperoleh laba/keuntungan. Pekerja adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan secara harian.

Dalam perusahaan, pengusaha sebagai pihak yang mempunyai ekonomi kuat sering bertindak secara sewenang-wenang kepada pekerja, mengakibatkan pekerja tidak memperoleh haknya sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku. Pengusaha menganggap pekerja sebagai pihak yang lemah yang hanya mengandalkan tenaganya saja, merupakan bawahan, padahal dalam hubungan industrial Pancasila bahwa hubungan pekerja dengan pengusaha adalah mitra kerja. Artinya pengusaha tanpa pekerja, maka perusahaan tidak akan berjalan dan begitu juga sebaliknya pekerja tanpa pengusaha tidak akan menerima upah.

Dalam perusahaan sering terjadi perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha, perbedaan kepentingan yang mengakibatkan terjadinya perselisihan. Jika perselisihan tersebut tidak dapat diminimalisir maka akan mengarah kepada perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja mengenai hak dan kepentingan.²

² Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, 2019, halaman 227

Salah satu jenis perselisihan hubungan industrial adalah pemutusan hubungan kerja (PHK), dalam ketentuan pasal 150 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 pasal 1 angka 15, Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena sesuatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Putusnya hubungan kerja diakibatkan oleh adanya salah satu pihak yang melakukan kesalahan atau tidak mengikuti peraturan-peraturan perusahaan dan ada juga perusahaan yang tidak mengikuti peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Antara lain terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah pekerja mengundurkan diri karena perusahaan tidak memberikan hak atau rasa tidak nyaman (tertekan) dan juga perusahaan melakukan PHK antara lain adalah perusahaan tersebut sedang mengalami kerugian sehingga perusahaan melakukan PHK.

Dapat dilihat dari uraian kasus perselisihan antara PT. Asuransi Jiwa Kresna dengan William Winata bahwa perusahaan mengabaikan asas keadilan dan asas kejujuran dan kebenaran dalam perjanjian kerja yang telah disepakati. Pada asas kejujuran dalam perjanjian, di mana para pihak melakukan perjanjian dituntut untuk berlaku benar dalam mengungkapkan kehendak dan keadaan, memenuhi perjanjian yang telah mereka buat, dan memenuhi semua kewajibannya. Asas ini berkaitan dengan asas kesamaan, meskipun keduanya tidak sama, dan merupakan lawan dari wanprestasi (ingkaran janji).

Kasus ini bermula dari dikeluarkannya hasil Keputusan Rapat Kerja Direksi PT. Asuransi Jiwa Kresna di Jakarta pada tanggal 23 dan 24 Pebruari 2017 yang ditetapkan oleh Direksi dengan memberlakukan *System Agency* dengan demikian maka William Winata dimutasi ke wilayah Jakarta namun dalam surat perintah mutasi tersebut tidak tertera tanggungan biaya mutasi ditanggung oleh perusahaan.

Selanjutnya, pada tanggal 22 Juli 2017 William Winata mengirimkan surat yang ditujukan kepada PT. Asuransi Jiwa Kresna perihal peninjauan kembali atas isi surat perintah mutasi yang pada inti permohonannya bersedia di mutasi dengan meminta biaya mutasi akan tetapi tidak mendapat tanggapan dari PT. Asuransi Jiwa Kresna. Melalui Kuasa Hukum, William Winata mengirimkan permohonan bipartit kepada PT. Asuransi Jiwa Kresna akan tetapi permohonan bipartit tersebut diabaikan oleh Tergugat sehingga bipartit dianggap gagal.

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan secara non litigasi dan litigasi. Pada saat ini kebutuhan masyarakat Indonesia, dalam penyelesaian hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, yang terakhir dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Berdasarkan Undang-Undang ini telah ada peradilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Mengacu pada Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 diatur bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial

adalah hukum acara perdata sehingga setiap asas, prinsip, maupun tahap-tahap rangkaian sidang peradilan perdata dapat diterapkan dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dari uraian diatas atau hal-hal yang dimasukkan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul: **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HUBUNGAN INDUSTRIAL ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA KONTRAK YANG DILAKUKAN OLEH PT. ASURANSI JIWA KRESNA (Analisis Putusan Nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN).**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Kresna (dalam Putusan Nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN) ?
2. Bagaimana akibat dari pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak yang dilakukan oleh PT. Asuransi Jiwa Kresna ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Kresna
- 2) Untuk mengetahui akibat dari pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak yang dilakukan oleh PT. Asuransi Jiwa Kresna

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah, berupa manfaat teoritis dan praktis, sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, setidaknya dapat memberikan manfaat bagi ilmu hukum khususnya ilmu hukum perdata melalui putusan peradilan Indonesia. Secara ilmiah, pembahasan tentang Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan belum banyak dilakukan, Maka dari itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi *novelty* ilmu pengetahuan ilmu hukum khususnya hukum perdata mengenai aturan hukum dalam Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Secara praktis, sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak dan terutama masyarakat agar lebih mengetahui pengaturan tentang PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak yang sering dilakukan oleh perusahaan juga sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dengan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan. Dalam hal ini mengenai PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak yang sering terjadi karena sebab-sebab tertentu sehingga mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.
- c. Manfaat Bagi Peneliti, Untuk menerapkan metode atau ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen medan.

BAB II TINJAUAN

PUSTAKA

A. Tinjauan Umum mengenai Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat³. Manusia yang mau bekerja terutama yang telah mencapai usia kerja, adalah manusia yang tahu akan tanggungjawab bagi kelangsungan dan perkembangan hidupnya, bukan sekedar mencari nafkah, melainkan harus pula didasari itikad baik bahwa dengan jasa-jasa yang telah dijualnya itu dapat pula merupakan sumbangan untuk turut melancarkan usaha dan kegiatan dalam pengembangan masyarakat.

Pemberi pekerjaan dan yang diberi pekerjaan di tanah air kita sudah seharusnya memiliki makna bekerja seperti diatas karena pada hakikatnya masing- masing melakukan pekerjaan yang tidak hanya untuk mengutamakan kepentingan pribadi melainkan juga demi tercapainya kehidupan dalam masyarakat yang serba berkembang dan tercukupi segala kebutuhannya.

Bagi pengusaha, tenaga kerja tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan, partner kerja, asset asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam upaya meningkatkan volume pembangunan, artinya mengupayakan agar pemanfaatan tenaga kerja dilakukan seoptimal mungkin sesuai kebutuhan, dengan tetap memeperhatikan sisi sosialnya. Tenaga kerja merupakan asset

³ Koesparmono Irsan. Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga.2016, Jakarta, Halaman 27

perusahaan maka jaminan kesejahteraan yang diberikan pengusaha terhadap karyawan dan buruh adalah kewajiban-kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhan.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja mengisyaratkan bahwa tenaga kerja merupakan tiap orang didalam atau diluar hubungan kerja mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang-barang atau jasa sebagai pemenuhan kebutuhan masyarakat. Pasal tersebut mengandung makna bahwa setiap orang yang bekerja pada instansi pemerintahan akan diatur dan dilindungi didalam Undang-undang Kepegawaian, sedangkan setiap orang yang bekerja diluar instansi pemerintah atau yang bekerja di dalam perusahaan-perusahaan akan diatur dan dilindungi oleh undang-undang perburuhan atau yang saat ini lazim disebut dengan undang-undang ketenagakerjaan.⁴ Menurut istilah, kedua undang- undang diatas memiliki pemaknaan berbeda terhadap pengertian perburuhan namun, secara fungsi maksud kedua undang-undang diatas adalah sama yakni menjamin seluruh hak pekerja dalam normatif hukum guna mengupayakan komunikasi yang baik dan kesejahteraan para pekerja.

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 kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berlangsung. Pengertian tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerjamenurut

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Rajawali Pers,2007 halaman 9

konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh payaman J. simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga⁵.

Angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan yang masih mencari pekerjaan (pengangguran). Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah “tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan” (di dalam atau diluar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, jadi disini terkandung arti yang luas. Mereka yang telah bekerja pada instansi-instansi pemerintah terkait oleh Undang-Undang Kepegawaian, sedang mereka yang telah bekerja pada perusahaan-perusahaan terikat dan atau dilindungi oleh Undang-Undang Perburuhan atau yang lazim disebut hukum perburuhan. Undang-undang atau hukum perburuhan berlaku di setiap perusahaan. Di setiap perusahaan yang menampung atau memperkerjakan para tenaga kerja.

2. Pengertian Perusahaan

Secara jelas pengertian perusahaan ini dijumpai dalam pasal 1 UU no. 3 Tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan, yang menyatakan sebagai berikut. “Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba”.

⁵ *Ibid*, halaman 10

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam KUHD dalam perundang-undangan diluar KUHD. Pada dasarnya manusia itu aktif dalam kehidupannya. Ia tidak tinggal diam berpangku tangan, melainkan ada saja sesuatu yang dapat dikerjakan baik berupa gagasannya maupun karya nyata. Sesuatu yang dikerjakan itu pada umumnya berhubungan dengan perbuatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perbuatan inilah yang dinamakan berusaha.⁶

Berusaha tidak dibatasi, sepanjang usahanya positif, tidak mengganggu orang lain, serta dapat berguna bagi masyarakat. Terlebih lagi usahanya dapat ikut serta dalam memberikan kemakmuran bangsa dan negara. Dalam rangka untuk mewujudkan usahanya, orang bebas menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan antara lain tentang jenis usahanya, lembaga usahanya, pemodalannya, manajemennya, dan sebagainya.

Apa yang dibicarakan tadi tidak lebih dari membicarakan suatu perusahaan. Berbicara tentang perusahaan tempatnya adalah ruang lingkup bidang hukum dagang. Dasar hukum yang menyangkut perusahaan selain Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), juga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dalam perkembangannya di Negara kita terdapat Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Hukum Milik Negara.

Pengertian sehari-hari banyak orang mengartikan perusahaan sebagai sebuah lembaga yang berhubungan dengan perdagangan, misalnya perusahaan roti,

⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Bisnis*, Rajawali Pers, Jakarta, 2005, halaman 32

perusahaan rokok, perusahaan sepatu dan lain sebagainya. Ada pula yang mengartikan perusahaan sebagai menjalankan kegiatannya yang tujuannya mencari keuntungan selanjutnya bagaimana pengertian perusahaan menurut hukum, akan dibahas sebagaimana dibawah ini.

Abdulkadir Muhammad memandang pengertian perusahaan dari sudut ekonomi, bahwa perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan dengan memperniagakan atau menyerahkan barang- barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan. Jadi harus ada unsur-unsur terus-menerus atau tidak terputus-putus (Regelmatic), secara terang-terangan (openlijk) berhubungan dengan pihak- pihak ketiga(optreden naar buit), dalam kualitas tertentu(in zekere kwaliteit), karena kita dalam memperniagakan, menyerahkan barang-barang, mengadakan perjanjian- perjanjian perniagaan tersebut harus berniat memperoleh laba(winstoogmerk).⁷

Dengan melihat unsur-unsur tersebut, maka suatu perusahaan itu menjalankan kegiatannya harus berlangsung dalam waktu yang relatif lama, tidak seminggu dua minggu maupun bulanan. Kemudian sifatnya terbuka, dalam arti dengan siapa saja dapat melakukan hubungan, sehingga dimaksudkan agar kegiatannya dapat berjalan terus-menerus. Selanjutnya tentang kualitas tertentu, bahwa bidang kegiatannya harus spesifik atau ada kekhususannya.

Tujuannya menjalankan sebuah usaha tidak lain adalah berniat mencari keuntungan. Keuntungan yang diperoleh pada dasarnya akan kembali sebagai modal dalam rangka melaksanakan aktifitasnya yang tidak boleh terputus-putus

⁷ Supramono Gatot, *Kedudukan Perusahaan*, Rineka cipta, Jakarta, 2007, hlm 2-3.

kemungkinan akan menderita kerugian bukanlah merupakan termasuk unsur pengertian perusahaan, karena bukan suatu hal yang sebenarnya di harapkan. Masitah Pohan menjelaskan, selain mencari keuntungan, setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai tanggungjawab secara moral yaitu dengan membina hubungan kerja yang baik diberbagai tingkatan kedudukan mulai dari bawah sampai ketinggian atasan dan menciptakan keterbukaan.

3. Perjanjian Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antar Buruh dan Majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan si majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.⁸

Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya . Demikian pula perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Dalam Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh

⁸ Lalu Husni, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, Halaman 65.

(karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang konkret atau nyata.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut :

- a) Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada dwang-paksaan, dwalingpenyesatan kekhilafan atau bedrog-penipuan)
- b) Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan)
- c) Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan
- d) (Causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).⁹

Apabila perjanjian kerja yang dibuat pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana disebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan.

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009. Halaman 42.

Sebaliknya apabila perjanjian dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja), yakni objek (pekerjaannya) jelas dan causa-nya tidak memenuhi ketentuan makaperjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial meliputi:

Perselisihan hak:

1. Perselisihan kepentingan
2. Perselisihan PHK
3. Perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan
Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:
 - a. Meninggalnya pengusaha
 - b. Beralihnya hak perusahaan menurut Pasal 163 ayat (1) : perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) baru karena penjualan (take over/akuisisi/divestasi), pewarisan atau hibah.¹⁰

Pengusaha (yang meninggal) adalah orang perseorangan, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri hubungan (perjanjian) kerja dengan pekerja/buruh (setelah melalui perundingan). Sebaliknya dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 166 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

¹⁰ Maswandi, Penyelesaian Perselesaian Hubungan Kerja dipengadilan Hubungan Industrial, Jurnal Ilmu Administrasi Publik, No 5 Vol (1) (2017), Halaman 39

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja, setidaknya mengandung empat unsur, yaitu ada unsur pekerjaan, ada upah, dan ada (dibawah) perintah serta ada waktu tertentu.

Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:

- a. Pekerja/buruh meninggal
- b. Berakhirnya jangka waktu yang di tentukan dalam perjanjian apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- c. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan/penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang inkraht.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang telah tercantum dalam Perancangan Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menyebutkan berakhirnya hubungan Kerja.¹¹

Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:

- a. Meninggalnya pengusaha
- b. Beralihnya hak perusahaan menurut Pasal 163 ayat (1) ; perubahan kemilikan dari pengusaha (pemilik) baru karena penjualan (take over/akuisisi/divestasi), pewarisan atau hibah.

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya perintah dan adanya upah.

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori &Praktek Indonesia*, Prenadamedia Group, 2019 Halaman 92

Dalam pengertian hubungan kerja diatas, hubungan kerja (perjanjian kerja) mempunyai tiga unsur, yaitu sebagai berikut :¹²

1. Adanya pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

2. Ada upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.

3. Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Berada dibawah perintah pengusaha. Apabila dikaji lebih jauh sebenarnya fungsi pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial meliputi:

1. Menjaga kelancaran/meningkatkan industry
2. Memelihara/menciptakan ketenangan kerja.

¹² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, halaman 70.

3. Mencegah/menghindari pemogokan Ikut menciptakan serta memelihara stabilitas social.¹³

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terdiri atas hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antar pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja dengan pengusaha di dasarkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

B. Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh atau karena sebab lain.

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak.

¹³Asri Wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika. 2017, halaman 62

Lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, financial. Sebab:¹⁴

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja bagi pekerja telah kehilangan mata pencahariannya.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya.
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai pengganti.

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain-lain. Oleh karena itu UU No 13 Tahun 2003 tidak mencabut UU No 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta karena UU No 12 Tahun 1964 merupakan hukum formal atau cara penyelesaian perselisihan-perselisihan pemutusan hubungan kerja di perusahaan

¹⁴ Tanti Kirana Utami, *Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Wawasan Yuridika Vol 28 No.1,2015, Halaman 682

swasta. UU No 12 tahun 1964 tersebut dicabut dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri.¹⁵

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut dalam Pasal 150 ditentukan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.¹⁶

Adapun upaya yang dilakukan agar mengurangi konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha yaitu:

- 1) Melaksanakan keseluruhan hak normatif pekerja, yaitu melaksanakan secara konsekuen ketentuan perundang-undangan maupun yang sudah diatur dalam peraturan pemerintah atau perjanjian kerja bersama;
- 2) Perhatian terhadap kesejahteraan pekerja, yaitu perhatian diberikan oleh perusahaan seperti pembayaran upah minimum sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemerintah tanpa harus menunggu para pekerja menuntut atas upah tersebut;
- 3) Mengembangkan komunikasi yang efektif, yaitu komunikasi dapat dikembangkan dengan berbagai cara misalnya dengan pengangkatan perwakilan tiap unit, penyediaan kotak saran, serta komunikasi melalui atasan langsung.

¹⁵ Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu pengantar*, Erlangga. Jakarta, 2016, Halaman 95

¹⁶ <http://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/2950>

- 4) Menyediakan fasilitas yang diperlukan, yaitu perlu identifikasi kebutuhan fasilitas yang dibutuhkan oleh pekerja sesuai kemampuan perusahaan, misalnya tempat ibadah, kantin, kamar kecil/wc, fasilitas olahraga dan lain-lain.
- 5) Mendorong berfungsinya kelembagaan/sarana hubungan industrial (serikat pekerja, bipartit, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama).

2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam Hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja :¹⁷

1) Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Hubungan kerja dapat berakhir demi hukum, hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu, putus demi hukum bila waktu yang ditentukan itu lampau. Dengan habisnya waktu berlakunya itu, hubungan kerja putus dengan sendirinya. Artinya tidak diisyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Karena itulah pemutusan hubungan kerja terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh maupun majikan Pasal 1903e KUH Perdata menyebutkan: “Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan”. Meskipun pemutusan hubungan kerja itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu

¹⁷ Sri Hidayani & Riswan Munthe, *Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha*, Jurnal Mercatoria, Vol 11, No 2 (2018), Halaman 133

akan berakhir. Pemberitahuan ini nantinya dapat diikuti dan ketentuan apakah perjanjian kerja/hubungan kerja itu akan diakhiri atau tidak.

2) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh/Pekerja

Buruh/ pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bila mana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian Pemutusan hubungan kerja oleh buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari buruh/pekerja itu sendiri.

Tenaga buruh yang terutama menjadi kepentingan majikan, merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi buruh, sehingga buruh itu selalu haus mengikuti tenaganya ketempat dan pada saat majikan itu. Dengan demikian maka buruh juga Jasmaniah dan Rohaniah tidak bebas. Pekerja atau buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁸

3) Pemutusan hubungan kerja oleh Majikan/Pengusaha

Sesungguhnya pihak pengusaha enggan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, karena pekerja yang ada dapat dikatakan sebagai pekerja yang telah mempunyai pengalaman dalam pelaksanaan kerja diperusahaannya, walaupun baru

¹⁸ Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu pengantar*, Erlangga. Jakarta, 2016, Halaman 94

satu atau dua bulan, pembinaan terhadap mereka tinggal sekedar untuk lebih memantapkan produktifitas kerjanya. Pasal 158 ayat (1) Undang- Undang No.13 Tahun 2003 menjelaskan pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- f. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- g. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.¹⁹

4) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya bukanlah oleh pengadilan hubungan industrial, tetapi oleh Pengadilan Negeri. Abdussalam menguraikan bahwa Pengadilan Hubungan industrial yang memeriksa dan mengadili

¹⁹ *Ibid* halaman 101

perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh Majelis Hakim yang beranggotakan 3 orang, yakni seorang Hakim Peradilan Negeri dan 2 orang Hakim Ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/organisasi buruh.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh akan tetap berlangsung dengan baik apabila kedua belah pihak yang saling membutuhkan tersebut dapat saling menjaga keharmonisan. Pemutusan hubungan kerja dapat dihindari jika pengusaha dan pekerja/buruh tidak melanggar berbagai ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang menjadi dasar pengusaha dan pekerja/buruh dalam menjalankan hubungan kerja yang melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Kesalahan atau pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh salah satu pihak, pengusaha atau pekerja/buruh, sudah ditentukan sanksinya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama. Sanksi pelanggaran bagi pekerja/buruh yang paling berat dalam hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja itu sendiri yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang bekerja pada pihak lain dalam hal ini pengusaha berada di bawah pimpinan pengusaha maka

kewajiban terpenting bagi pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk pengusaha.²⁰

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pemberhentian karyawan apakah yang sifatnya kehendak perusahaan, kehendak karyawan maupun karena undang-undang harus betul-betul didasarkan kepada peraturan, jangan sampai pemberhentian karyawan tersebut menimbulkan suatu konflik atau yang mengarah kepada kerugian kepada dua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan.

Adapun beberapa cara yang dilakukan dalam proses pemberhentian karyawan:

- 1) Bila kehendak perusahaan dengan berbagai alasan untuk memberhentikan dari pekerjaannya perlu ditempuh terlebih dahulu adalah harus diadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan, bila musyawarah menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan atau instansi yang berwenang memutuskan perkara.
- 2) Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran berat dapat langsung diserahkan kepada pihak kepolisian untuk diproses lebih lanjut tanpa meminta ijin lebih dahulu kepada Dinas terkait atau berwenang.
- 3) Bagi karyawan yang akan pensiun, dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula terhadap karyawan yang akan mengundurkan atau atas kehendak

²⁰ *Ibid* halaman 95

karyawan diatur atas sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.²¹

4. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan perusahaan, ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan, tapi ada juga karena keinginan pengusaha, agar tidak terjadi hal semena-mena yang dilakukan pengusaha, maka pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan pemberhentian karyawan. Dalam pengertian ini pemerintah tidak melarang secara umum untuk memberhentikan karyawan dari pekerjaannya. Beberapa alasan karyawan diberhentikan dari perusahaan yakni:²²

1. Undang-undang, Undang-undang dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan, antara lain anak-anak karyawan WNA, karyawan yang terlibat organisasi terlarang.
2. Keinginan perusahaan
3. Keinginan Karyawan
4. Pensiun, memensiunkan seseorang karena telah mencapai batas usia dan masa kerja tertentu.
5. Kontrak Kerja Berakhir, beberapa perusahaan sekarang ini banyak mengadakan perjanjian kerja dengan karyawannya di dalam suatu kontrak dimana di dalamnya, disebutkan masa waktu kerja atau masa kontraknya. Dan ini alasan juga tidak

²¹ Sri Zuhartati, *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap karyawan Perusahaan*, Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora, vol 1 No. 1,2010, halaman 87

²² Sri Zuhartati, *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*, Jurnal pendidikan sosiologi dan Humaniora, Vol 1 No. 1,2010, halaman 86

dilakukan pemutusan hubungan kerja apabila kontrak kerja tersebut di perpanjang.

6. Meninggal Dunia
7. Perusahaan Dilikudasi, dalam hal perusahaan dilikuidasi masalah pemberhentian karyawan diatur dengan peraturan perusahaan, perjanjian bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Larangan dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam teori perjanjian masyarakat, orang yang taat dan tunduk pada hukum oleh karena berjanji untuk menaatinya. Hukum dianggap sebagai kehendak bersama, suatu hasil consensus dari segenap masyarakat. Sehingga berdasarkan kesepakatan itu, pemerintah wajib melindungi hak hak manusia melalui pembentukan suatu peraturan hukum sebagai suatu kebijakan.

Untuk melindungi karyawan dari tindakan PHK, maka pemerintah telah mendapatkan kebijakannya sebagai tertuang di dalam undang-undang. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:²³

1. Pekerja berhalangan masuk karena sakit perut menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.
2. Pekerja berhalangan Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pekerjaan mengerjakan ibadah yang diperintahkan agamanya.
4. Pekerja menikah.

²³ Suratman, *Ibid*, halaman 71

5. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerjaan lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
6. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.
7. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan.
8. Karena perbedaan yang paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.
9. Pekerjaan dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Adapun ruang lingkup penelitian adalah dimaksudkan untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi agar tidak mengambang. Sebatas masalah yang akan diteliti dalam skripsi ini adalah apakah ada pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Kresna dan bagaimana akibat dari pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak yang dilakukan oleh PT. Asuransi Jiwa Kresna.

B. JENIS PENELITIAN

Dalam penelitian hukum, pendekatan digunakan untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba dicari jawabannya. Penelitian ini akan memaparkan tentang Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Industrial atas Pemutusan Hubungan Kerja sepihak. Maka penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (yuridis normatif). Dalam hal ini penulis mencari dan mengumpulkan data dengan melakukan penelitian kepustakaan atas sumber bacaan berupa Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, buku-buku para sarjana, ahli hukum dan akademis yang bersifat ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.

C. SUMBER BAHAN HUKUM

Bahan hukum adalah bagian terpenting, dalam penelitian hukum, tanpa bahan hukum tidak akan mungkin dapat ditemukan jawaban atau isu hukum yang diketengahkan untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi digunakan bahan hukum sebagai sumber penelitian bahan hukum. Dalam penelitian ini sumber bahan hukum yang digunakan adalah menggunakan data sekunder. Selanjutnya bahan hukum yang digunakan untuk memperoleh data sekunder adalah sebagai berikut:

- a) Bahan hukum primer, dalam penelitian ini adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang Perasuransian, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)
- b) Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang berupa karya-karya ilmiah, buku-buku dan lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan yang sesuai dengan judul skripsi.
- c) Bahan hukum tersier yaitu berupa bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, internet, dan sebagainya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang sesuai dengan judul ini .

D. METODE PENGUMPULAN DATA

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode kepustakaan (*library search*). Metode kepustakaan (*library search*) adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dipecahkan

E. METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah metode analisis data kualitatif. Metode analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.²⁴

²⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, kencana, 2005, halaman 107