

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengundurkan Diri Berdasarkan Undang-Undang No.6 Tahun 2023 (Studi Penelitian Pada PT.BRI Cabang Sibolga)", oleh Rien Manuel Tanjung dengan NPM 19600389 telah diujikan dalam sidang Meja Hijau Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan pada tanggal 21 September 2024. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Program Studi Ilmu Hukum.

PANITIA UJIAN MEJA HIJAU

- | | | |
|------------------|---|---|
| 1. Ketua | : Besty Habesha, S.H., M.H.
NIDN : 0107046201 |  |
| 2. Sekretaris | : August P. Silan, S.H., M.H.
NIDN : 0101086201 |  |
| 3. Pembimbing I | : Besty Habesha, S.H., M.H.
NIDN : 0107046201 |  |
| 4. Pembimbing II | : Roida Nabahar, S.H., M.H.
NIDN : 0111926501 |  |
| 5. Penguji I | : Dr. Juspate Simanera, S.H., M.H.
NIDN : 0114018101 |  |
| 6. Penguji II | : August P. Silan, S.H., M.H.
NIDN : 0101086201 |  |
| 7. Penguji III | : Besty Habesha, S.H., M.H.
NIDN : 0107046201 |  |

Medan, Oktober 2024

Mengesahkan

Dean




Dr. Juspate Simanera, S.H., M.H.

NIDN : 0114018101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji dan jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Tidak dapat dipungkiri pada zaman modern ini, pekerjaan bukan dibutuhkan karena semata-mata seseorang hanya ingin mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk dapat meningkatkan status sosial dari orang tersebut yang akan berdampak besar pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalaninya.

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja, dengan bekerja mereka mendapatkan upah untuk biaya hidup. Karena bagaimanapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja atau pegawai.

Pada dasarnya perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Kontrak kerja juga dapat diartikan sebagai dasar terjadinya hubungan kerja. Defenisi tersebut sejalan dengan pasal 1 angka 14 UU

ketenagakerjaan yang berbunyi “ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 tercantum tujuan nasional bangsa Indonesia, antara lain berbunyi : “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial. Oleh karena itu, kesejahteraan telah menjadi kata yang paling populer sebagai ukuran dari sebuah pola hubungan kerja yang dibangun antara pengusaha dan pekerja. Pada prinsipnya, kesejahteraan bukan hanya dimaknai menjadi hal yang harus diberikan kepada salah satu pihak saja, namun pengusaha maupun pekerja sama-sama memiliki hak untuk menjadi sejahtera.

Pada konteks hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, harus memuat syarat-syarat kerja yang mendukung dalam tercapainya sebuah kesejahteraan. Kesejahteraan pekerja menurut Hasibuan yaitu balas jasa baik material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pekerja agar produktivitas kerjanya meningkat. Melalui syarat kerja tersebut kemudian diatur mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak baik pekerja maupun pengusaha untuk menciptakan pola hubungan kerja dalam bingkai hubungan industrial yang harmonis. Adapun hak dan kewajiban masing-masing para pihak yaitu pekerja wajib memberikan jasanya kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dan memiliki hak untuk mendapatkan upah atau jaminan kesejahteraannya.

Sedangkan hak dan kewajiban pengusaha yaitu mereka mempunyai kewajiban untuk menjamin kesejahteraan para pekerja/buruhnya dan juga memiliki hak untuk menerima jasa atau dedikasi para pekerjanya. Upaya penjamin kesejahteraan pekerja dalam konteks hubungan industrial adalah dengan memberikan perlindungan secara utuh baik pada hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan dan jaminan sosial. Meskipun peran dan tanggung jawab mengenai persoalan pemenuhan upah dan jaminan sosial dianggap bukan hanya kewajiban pengusaha, akan tetapi pemerintah memiliki peran penting dalam menetapkan komponen atau besaran minimum nilai upah layak serta pelaksanaan sistem jaminan sosial secara menyeluruh yang dapat diakses oleh pekerja. Perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya tidak akan dapat menghasilkan produk tanpa adanya pekerja. Pekerja tidak diabaikan eksistensinya dalam suatu perusahaan, karena selain memberikan suatu produk yang dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

Pekerja atau buruh sebagai manusia berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri secara suka rela. Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan tanpa penetapan oleh lembaga penyelesaian hubungan industrial. Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak mengkehendaknya. Para pekerja/buruh yang mengundurkan diri dari perusahaan tetap mendapatkan hak-hak mereka sebagai pekerja/buruh yang telah diatur dalam undang-undang yang sudah berlaku.

Pekerja yang mengundurkan diri dari suatu pekerjaan berhak mendapatkan beberapa hak, antara lain :

1. Uang Pisah

Uang pisah adalah uang yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang mengundurkan diri. Besarnya uang pisah ditentukan dalam perjanjian kerja (PK) Peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB)

2. Uang penggantian hak

Uang penggantian berdasarkan ketentuan pasal 81 angka 47 perppu cipta kerja yang mengubah pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021, adapun rincian dari UPH sebagai berikut

1. Cuti tahunan yang belum diambil gugur saat timbulnya dimasa tahun berjalan, perhitungannya
2. Biaya atau ongkos pulang pekerja/ buruh dan keluarganya ketempat pekerja/ buruh diterima bekerja
3. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Dari ketentuan tersebut diatas dapat diketahui bahwa perlindungan Hukum terhadap pekerja yang mengundurkan diri harus mengacu pada UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal 162 UU No 13 Tahun 2003 juncto pasal UU No 6 Tahun 2023 ini menjelaskan bahwa pekerja yang mengundurkan diri hanya berhak pada uang penggantian hak yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja serta uang pisah jika tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.

Dalam beberapa kasus, pekerja yang mengundurkan diri dapat mendapatkan uang pisah, tetapi ini tergantung pada perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang berlaku. Pekerja yang mengundurkan diri harus

mematuhi aturan yang berlaku dan memastikan bahwa hak-haknya dipenuhi sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang berlaku. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengundurkan diri harus mengacu pada undang-undang yang berlaku dan perjanjian kerja yang telah disepakati. Pekerja yang mengundurkan diri harus mematuhi aturan yang berlaku dan memastikan bahwa hak-haknya dipenuhi sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang berlaku.

Dalam prakteknya sering terjadi pekerja mengundurkan diri dari perusahaan namun pekerja tersebut tidak menerima apa yang menjadi haknya sesuai dengan UU yang berlaku

Berdasarkan hal-hal uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul “ Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengundurkan Diri Berdasarkan UU No.6 Tahun 2023 (Studi Penelitian Pada PT.BRI Cabang Sibolga)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Hak-hak apa sajakah yang dapat diterima pekerja/buruh yang mengundurkan diri dari PT.BRI Cabang Sibolga berdasarkan UU No 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja?
2. Faktor-faktor apa yang menyebabkan pekerja/ buruh mengundurkan diri bekerja dari PT. BRI Cabang Sibolga?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hak-hak apa saja yang dapat diterima pekerja/ buruh yang mengundurkan diri dari PT.BRI Cabang Sibolga berdasarkan UU No 6 Tahun 2023
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan pekerja/ buruh yang mengundurkan diri bekerja dari PT. BRI Cabang Sibolga

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi penelitian baik dalam segi manfaat teoritis maupun segi manfaat praktis, yaitu :

1. Manfaat teoritis

Sebagai akademis dapat memberikan perkembangan dalam bidang perusahaan tentang pengunduran diri pekerja

2. Manfaat praktis

Sebagai pelajaran akan kejelasan bagi bidang ketenagakerjaan terkait dengan hak-hak tenaga kerja yang mengundurkan diri

3. Manfaat bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan perkuliahan untuk mendapatkan gelar S1

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Pengertian perlindungan hukum 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. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga banyak mengatur mengenai perlindungan terhadap para pekerja/buruh. Beberapa pasal tersebut yakni mengatur¹ mengenai hal-hal sebagai berikut:

1. Pasal 4 huruf (c) : salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
2. Pasal 5 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
3. Pasal 6 : setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha

¹ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 25-43

Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, (Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI, 2006), h. 12.

² "Pemegang Paten Perlu Perlindungan Hukum", *Republika*, 24 Mei 2004

4. Pasal 11 : setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya dengan cara pelatihan kerja
5. Pasal 12 ayat 3 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya
6. Pasal 31 : setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri²
7. Pasal 86 ayat 1 : setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
8. Pasal 88 ayat 1 : setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
9. Pasal 99 ayat 1 : setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
10. Pasal 104 ayat 1 : setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh atau tenaga kerja.³

Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut :

1. Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.

³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hal. 2

2. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.
3. Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.
4. Menurut Hetty Hasanah perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum.

Pengertian perlindungan hukum merupakan upaya memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan atau diserobot oleh orang lain. Perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Perlindungan hukum juga dapat dimaknai sebagai berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

2. Tujuan Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum haruslah tercermin dari berjalannya hukum, proses hukum dan akibat dilaksanakannya atau ditegakkannya hukum tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari keberagaman hubungan yang terjadi di masyarakat.

Hubungan antar masyarakat melahirkan hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan dari masing-masing masyarakat. Dengan adanya keberagaman hubungan hukum tersebut membuat para anggota masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar dalam hubungan-hubungan itu tidak terjadi kekacauan-kekacauan di dalam masyarakat

Perlindungan hukum bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, termasuk mereka yang belum bekerja dan mereka yang sedang dalam hubungan kerja. Hal ini mencakup kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan preferensi mereka.⁴Tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, mencapai kesetaraan dan perlakuan tanpa diskriminasi, serta mencapai kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya dengan memperhatikan kepentingan pengusaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai kompensasi dalam pemutusan hubungan kerja. Namun, melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, terjadi perubahan dalam besaran kompensasi yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahan ini mempengaruhi perlindungan dan besaran kompensasi yang diberikan kepada pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Dalam rangka memastikan perlindungan yang adil dan proporsional bagi pekerja, penting bagi pemerintah dan pihak-pihak terkait untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap

⁴ Ibid. 24 CST. Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2009), hal. 40 25 Ibid., hal. 54

terlindungi dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Meskipun terdapat perubahan dalam peraturan, upaya harus dilakukan agar pekerja/buruh tetap menerima kompensasi yang sesuai dengan keputusan dan peraturan yang berlaku. Hal ini penting untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh

3. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum

Menurut R. La Porta dalam *Journal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegah (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sancation*). Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya insitusi-insitusi penegak hukum seperti pengadilan, kejaksaan, sengketa diluar (nonlitigasi). Perlindungan yang dimaksud dengan bersifat pencegah (*prohibited*) yaitu membuat peraturan, sedangkan perlindungan yang dimaksud bersifat hukuman (*sanction*) yaitu menegakkan peraturan.⁵

Bentuk-bentuk perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

- a) Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan hukum preventif merupakan Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasanbatasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- a) Perlindungan Hukum Represif Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman

⁵ Rafael La Porta, "Investor Protection and Corporate Governance; *Journal of Financial Economics*", no. 58, (Oktober 1999): h. 9.

tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Selain dari perlindungan hukum pekerja yang disebutkan oleh ahli di atas, ada juga bentuk perlindungan hukum pekerja berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan terkait Ketenagakerjaan yakni terdiri atas :

1. Perlindungan hukum pekerja atas upah

Pasal 1 ayat (30) UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Upah menjadi hal terpenting yang harus dilindungi oleh hukum bagi para pekerja.⁵⁴ Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 angka (27) ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan diubah sebagai berikut: Pasal 88 ayat (2) dan (3) Perppu Cipta Kerja yang terdiri atas :

- a) Upah minimum
- b) Struktur dan skala upah
- c) Upah kerja lembur
- d) Upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
- e) Bentuk dan cara pembayaran upah
- f) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

B. Tinjauan Tentang Pelaku Usaha

1. Pengertian pelaku usaha

Pelaku usaha dalam hukum merujuk pada individu atau entitas yang terlibat dalam kegiatan bisnis atau perdagangan. Mereka adalah orang-orang yang menjalankan usaha dengan tujuan memperoleh keuntungan. Dalam hukum, pelaku usaha memiliki hak dan kewajiban tertentu yang harus mereka penuhi. Pelaku usaha dapat berupa individu, seperti pengusaha perorangan, atau entitas hukum, seperti perusahaan atau badan usaha lainnya. Mereka dapat beroperasi dalam berbagai sektor, seperti industri, perdagangan, jasa, atau pertanian. Pelaku usaha juga dapat berbeda dalam ukuran dan skala operasional mereka, mulai dari usaha kecil hingga perusahaan multinasional. Salah satu hak yang dimiliki oleh pelaku usaha adalah hak untuk mendirikan dan menjalankan usaha. Mereka memiliki kebebasan untuk memilih jenis usaha yang ingin mereka jalankan, serta kebebasan untuk menentukan strategi dan kebijakan bisnis mereka. Namun, hak ini juga dibatasi oleh undang-undang dan peraturan yang berlaku, seperti perizinan dan regulasi sektor tertentu.

Pelaku usaha juga memiliki hak untuk memiliki dan mengendalikan aset dan sumber daya yang mereka gunakan dalam usaha mereka.⁶

Untuk memahami sejauh mana cakupan UU No. 5/1999, perlu dipahami pengertian pelaku usaha yang dimaksud sebagai subjek yang diatur dalam UU No. 5/1999. Istilah pelaku usaha tidak hanya dapat ditemukan dalam UU No. 5/1999

⁶Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 1 angka 8

namun juga dapat ditemukan dalam peraturan perundang-undangan lain misalkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 (“UU No. 11/2020”) yang mendefinisikan pelaku usaha sebagai orang perseorangan atau badan usaha yang melakukan usaha dan/atau kegiatan pada bidang tertentu.³² Disamping itu, hukum persaingan usaha yang memiliki kaitan erat dengan hukum perlindungan konsumen juga memiliki definisi pelaku usahanya sendiri.

Pelaku usaha berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (“UU No. 8/1999”) adalah, “ setiap orang perseorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi. Mereka dapat memiliki properti, seperti tanah dan bangunan, serta peralatan dan inventaris yang diperlukan untuk menjalankan operasi bisnis mereka. Hak ini melindungi kepentingan mereka dalam usaha dan memberikan kepastian hukum terhadap kepemilikan dan penggunaan aset tersebut. Namun, sebagai pelaku usaha, mereka juga memiliki kewajiban tertentu.

Salah satu kewajiban yang paling penting adalah kewajiban untuk mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Mereka harus mematuhi peraturan perpajakan, perizinan, dan regulasi sektor tertentu. Pelanggaran terhadap hukum dapat mengakibatkan sanksi hukum, seperti denda atau penutupan usaha. Pelaku usaha juga memiliki kewajiban untuk melindungi kepentingan konsumen dan pihak lain yang terlibat dalam usaha mereka. Mereka harus memberikan informasi yang jujur dan akurat tentang produk atau jasa yang mereka tawarkan, serta memastikan

bahwa produk atau jasa tersebut aman dan sesuai dengan standar yang berlaku. Mereka juga harus mematuhi hak-hak konsumen, seperti hak untuk mendapatkan barang atau jasa yang berkualitas dan hak untuk mendapatkan kompensasi jika terjadi kerugian. Selain itu, pelaku usaha juga memiliki tanggung jawab sosial dan lingkungan. Mereka harus bertindak secara bertanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan di sekitar mereka. Mereka harus mematuhi standar etika bisnis dan berkontribusi pada pembangunan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan. Mereka juga harus memperhatikan dampak lingkungan dari operasi bisnis mereka dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi dampak negatif tersebut.

Dalam hukum, pelaku usaha juga memiliki hak dan kewajiban dalam hubungan dengan pihak lain, seperti mitra bisnis, karyawan, dan pemasok. Mereka harus mematuhi kontrak dan perjanjian yang mereka buat dengan pihak lain, serta memberikan perlindungan dan hak-hak yang sesuai kepada karyawan mereka. Secara keseluruhan, pelaku usaha dalam hukum memiliki peran penting dalam perekonomian dan masyarakat. Mereka memiliki hak dan kewajiban tertentu yang harus mereka penuhi dalam menjalankan usaha mereka. Dalam menjalankan usaha, mereka harus mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku, melindungi kepentingan konsumen dan pihak lain yang terlibat, serta bertindak secara bertanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan.

2. Hak Dan Kewajiban Pelaku Usaha

Pelaku usaha dalam menjalankan usahanya mempunyai hak dan kewajiban yang ditetapkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen telah disebutkan bahwa yang menjadi hak pelaku usaha yaitu sebagai berikut :

1. Hak untuk menerima pembayaran yang sesuai dengan kesepakatan mengenai kondisi dan nilai tukar barang dan/atau jasa yang diperdagangkan.
2. Hak untuk mendapat perlindungan hukum dari tindakan konsumen yang beritikad tidak baik.
3. Hak untuk melakukan pembelaan diri sepatutnya di dalam penyelesaian hukum sengketa konsumen.
4. Hak untuk rehabilitasi nama baik apabila terbukti secara hukum bahwa kerugian konsumen tidak diakibatkan oleh barang dan/atau jasa yang diperdagangkan.
5. Hak-hak yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya.

⁷Adapun yang menjadi kewajiban pelaku usaha sebagaimana yang telah disebutkan dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen adalah:

1. Beritikad baik dalam melakukan kegiatan usahanya.
2. Memberikan informasi yang benar, jelas dan jujur mengenai kondisi dan jaminan barang dan/atau jasa serta memberi penjelasan penggunaan, perbaikan dan pemeliharaan.
3. Memperlakukan atau melayani konsumen secara benar dan jujur serta tidak diskriminatif.

⁷ Janus Sidabalok, Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010), h. 17

4. Menjamin mutu barang dan/atau jasa yang diproduksi dan/atau diperdagangkan berdasarkan ketentuan standar mutu barang dan/atau jasa yang berlaku.
5. Memberi kesempatan kepada konsumen untuk menguji, dan/atau mencoba barang dan/atau jasa tertentu serta memberi jaminan dan/atau garansi atas barang yang dibuat dan/atau yang diperdagangkan.
6. Memberi kompensasi, ganti rugi dan/atau penggantian atas kerugian akibat penggunaan, pemakaian dan pemanfaatan barang dan/atau jasa yang diperdagangkan.
7. Memberi kompensasi, ganti rugi dan/atau penggantian apabila barang dan/atau jasa yang diterima atau dimanfaatkan tidak sesuai dengan perjanjian.

3. Tujuan Pelaku Usaha

Pelaku usaha dalam menjalankan usahanya mempunyai hak dan kewajiban yang ditetapkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen telah disebutkan bahwa yang menjadi hak pelaku usaha yaitu sebagai berikut :

1. Hak untuk menerima pembayaran yang sesuai dengan kesepakatan mengenai kondisi dan nilai tukar barang dan/atau jasa yang diperdagangkan.
2. Hak untuk mendapat perlindungan hukum dari tindakan konsumen yang beritikad tidak baik.
3. Hak untuk melakukan pembelaan diri sepatutnya di dalam penyelesaian hukum sengketa konsumen.

4. Hak untuk rehabilitasi nama baik apabila terbukti secara hukum bahwa kerugian konsumen tidak diakibatkan oleh barang dan/atau jasa yang diperdagangkan.
5. Hak-hak yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya.

⁸Adapun yang menjadi kewajiban pelaku usaha sebagaimana yang telah disebutkan dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen adalah:

1. Beritikad baik dalam melakukan kegiatan usahanya.
2. Memberikan informasi yang benar, jelas dan jujur mengenai kondisi dan jaminan barang dan/atau jasa serta memberi penjelasan penggunaan, perbaikan dan pemeliharaan.
3. Memperlakukan atau melayani konsumen secara benar dan jujur serta tidak diskriminatif.
4. Menjamin mutu barang dan/atau jasa yang diproduksi dan/atau diperdagangkan berdasarkan ketentuan standar mutu barang dan/atau jasa yang berlaku.
5. Memberi kesempatan kepada konsumen untuk menguji, dan/atau mencoba barang dan/atau jasa tertentu serta memberi jaminan dan/atau garansi atas barang yang dibuat dan/atau yang diperdagangkan.
6. Memberi kompensasi, ganti rugi dan/atau penggantian atas kerugian akibat penggunaan, pemakaian dan pemanfaatan barang dan/atau jasa yang diperdagangkan.

⁸ Janus Sidabalok, Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010), h. 17

7. Memberi kompensasi, ganti rugi dan/atau penggantian apabila barang dan/atau jasa yang diterima atau dimanfaatkan tidak sesuai dengan perjanjian.

C. Tinjauan Tentang Pekerja Yang Mengundurkan Diri

1. Pengertian Pekerja

⁹ Definisi pekerja pada pasal 1 ayat 4 UU No. 13/2003 yaitu “Pekerja ialah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”. Pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap insan yang melakukan pekerjaan baik perseorangan, persekutuan ataupun bekerja pada suatu badan hukum dan mendapatkan upah. Frasa Bentuk apapun digunakan karena upah diselalu berupa uang¹ . Lalu definisi Pemberi kerja atau pengusaha yaitu orang perorangan, pengusaha, atau badan hukum yang memberikan pekerjaan kepada pekerja dengan imbalan dalam bentuk yang lain² . Karena adanya pekerja yang bekerja kepada pengusaha dan mendapatkan upah atas apa yang dikerjakan, maka timbul suatu koneksi hubungan kerja.

2. Pengertian Pekerja Yang Mengundurkan Diri

Pengunduran diri Pekerja merupakan salah satu bentuk Pemutusan Hubungan Kerja. Pada umumnya masyarakat selalu mengidentikkan PHK dilakukan oleh pengusaha, namun pada dasarnya pemutusan tersebut dapat juga dilakukan oleh Pekerja. Pengunduran diri Pekerja diatur dalam undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (“UU 13/2003”), sebagaimana sebagian telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

⁹ A. R. Artoyo, *Tenaga Kerja Perusahaan Menurut Pengertian Dan Perannya*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986, hal. 11

Tentang Cipta Kerja (“UU Cipta Kerja”) yang selanjutnya disingkat sebagai “UU Ketenagakerjaan” serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP 35/2021”). PP 35/2021 tersebut memang produk yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah diganti dengan UU Cipta Kerja karena pembatalannya secara bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi. Namun berdasar Pasal 184 UU huruf a Cipta Kerja.

3. Prinsip-prinsip Pekerja

Prinsip kerja tidak selalu dimiliki oleh semua orang, padahal semua orang pasti memiliki definisinya masing-masing mengenai kesuksesan. Meskipun perbedaan dari definisi sukses begitu beragam, terdapat beberapa prinsip kerja untuk mencapai kesuksesan yang bisa kamu aplikasikan secara universal.

Ada beberapa prinsip-prinsip pekerja yang harus kita terapkan, diantaranya sebagai berikut :

1. Kerja keras

Kata keras jika diurai akan menghasilkan makna-makna yang luar biasa. Pertama, keras memiliki arti padat dan kuat atau tidak mudah berubah bentuknya. Ini menunjukkan bahwa orang yang berkerja keras merupakan orang yang gigih, bersungguh-sungguh, cekatan. Kedua, keras diartikan tidak mengenal belas kasih. Ini mengindikasikan bahwa orang yang berkerja keras mau melakukan berbagai macam pekerjaan meskipun itu membuat dirinya menjadi kelalahan, tertekan, dan menanggung resiko besar. Ketiga, keras dapat diartikan liat dan sukar. Artinya, seorang yang tipe pekerja keras adalah mereka yang tidak mudah menyerah,

selalu mencoba, bertahan, dan berkemauan keras untuk menyelesaikan pekerjaan hingga selesai.

2. Kerja cerdas

Kata Cerdas memiliki arti sempurna dalam perkembangan akal fisiknya. Seseorang yang kerja cerdas menggunakan potensi akalnya dalam membaca keadaan zaman dan kebutuhan pasar. Pekerja cerdas memiliki ide-ide kekinian yang ampuh dalam mengatasi keadaan. Trobosan oleh pekerja cerdas sangat dibutuhkan banyak orang. Kemudian gagasan yang dibawanya dipadukannya dengan trend kekinian, menghubungkannya dengan banyak kalangan untuk berkerja sama, dan membawa gagasannya dalam lingkungan yang membutuhkannya sehingga tepat sasaran. Inilah yang menyebabkan mereka dapat memiliki penghasilan yang tinggi, mereka selalu mengupayakan usahanya dengan berbagai cara yang relevan.

3. Kerja Ikhlas

Maksud dari kerja ikhlas adalah bekerja dengan bersungguh-sungguh, semangat, dan tidak mengeluh sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal, kerja ikhlas juga dilandasi dengan hati yang tulus. Sebagai contoh dari kerja ikhlas adalah seorang pekerja sebagai operator di salah satu sekolah, operator tersebut tetap bekerja dengan sungguh-sungguh dan giat, walaupun gajinya tidak begitu besar. Ia tetap bersyukur kepada Allah swt dan bekerja dengan sebaik-baiknya sebagai wujud pengabdianya kepada sekolah yang telah menerima pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

4. Hak Dan Kewajiban Pekerja

Dalam menjalankan suatu perusahaan, hak-hak dan kewajiban dari tenaga kerja merupakan hal paling mendasar. Tanpa hak dan tanpa kewajiban yang jelas, maka sudah pasti suatu perusahaan tidak dapat berlangsung dengan baik. Hak tidak dapat diterima jika tidak ada kewajiban yang dijalankan, sebaliknya tidak ada kewajiban yang dilakukan tanpa hak sebagai konsekuensinya. Dalam hal apapun, jika hak dan kewajiban tidak dapat berjalan seimbang maka yang dirasakan adalah ketidakadilan. Terkait dengan hal ketenagakerjaan, jika hak dan kewajiban tidak seimbang dalam proses jalannya suatu perusahaan, maka pemerintah merupakan yang wajib turun tangan untuk mencari solusi bagi masalah ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban dalam perusahaan tersebut.¹⁰ Karena apa bila keseimbangan itu terjadi dalam perusahaan maka sudah pasti berkaitan dengan tenaga kerja. Tentang hak dan kewajiban pekerja pada sebuah perusahaan, tidak hanya diatur dalam UU Ketenagakerjaan semata, tetapi juga diatur dalam KUH Perdata, seperti berikut ini. Dalam Pasal 1603, Pasal 1063a, Pasal 1063b dan 1063c, KUH Perdata, diatur mengenai kewajiban pekerja/buruh sebagai berikut :

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan
2. Buruh/pekerja, wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau

¹⁰ R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Penerbit Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal.

kelalaian maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda. Mengenai kewajiban membayar ganti rugi dan denda ini, dapat dimaknai sebagai langkah atau cara atau upaya pengusaha dalam melakukan tindakan pencegahan terhadap tindakan-tindakan buruh/pekerja yang dapat merugikan perusahaan. Selain itu, dengan upaya ini maka secara tersirat, buruh/pekerja menaati peraturan yang dibuat oleh pengusaha.¹¹

Selain itu, tentang kewajiban pekerja/buruh, juga diatur dalam peraturan-peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan lain, sebelum diberlakukannya UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2013. Menurut UU Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pasal 20 menyatakan bahwa kewajiban dan hak tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan.

5. Hubungan Hukum Antara Pekerja Dengan Pelaku Usaha

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang terjadi berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh tidak menutup kemungkinan adanya permasalahan yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 173 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. PHK lebih sering terjadi dari

¹¹ Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum Suatu Pengantar, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2010, hal. 52

pihak pengusaha. PHK oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh terhadap beberapa faktor sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Namun pengusaha memiliki larangan dalam melakukan PHK dengan alasan yang ada pada Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Salah satunya ada pada Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal tersebut dirasa lebih berpihak kepada pihak pengusaha. Pada tanggal 14 Desember 2017 Mahkamah Konstitusi mengabulkan adanya permohonan uji materi Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dengan mengeluarkan putusan dengan nomor perkara 13/PUU-XV/2017. Akibatnya, berdasarkan putusan MK tersebut, Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dinyatakan tidak mengikat.

6. Akibat Hukum Dari Pekerja Yang Mengundurkan Diri

Indonesia adalah negara hukum yang mengatur hubungan antara negara dengan rakyatnya antara rakyat dengan rakyat atau antara individu dengan individu sehingga hubungan dapat tercipta dengan baik, terutama dalam menyangkut hubungan hukum dan salah satunya hubungan kerja hubungan kerja ini akan dapat terjadi dengan suatu perjanjian baik perjanjian kerja yang permanen atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau hubungan kerja waktu tidak tertentu akan tetapi terkadang hubungan tersebut dapat putus baik dengan sendirinya, diputuskan atau memutuskan sendiri sehingga dalam hal ini diambil judul akibat hukum pengunduran diri oleh pekerja/buruh sebelum berakhirnya perjanjian kerja

dalam perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dan mengambil rumusan masalah Apakah akibat hukum bagi pekerja/buruh yang memutuskan hubungan kerja dengan mengundurkan diri sebelum habisnya masa kerja dalam staus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tujuannya untuk mengetahui akibat hukum dan metode yang digunakan dalam hal ini adalah metode penelitian normatif kemudian dalam pembahasan membahas tentang PHK menurut undang undang kemudian PHK dari pihak pekerja dan akibat hukum yang ditimbulkan dari pengunduran diri tersebut adapun akibat hukum dari pengunduran diri pekerja PKWT tersebut akan berakibat pada ganti kerugian oleh pekerja namu begitu juga pekerja akan tetap memperoleh haknya seperti uang pesangn, penggantian hak dan uang pisah.¹²

¹² Kosidin 1999. Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan. Mandar Maju. Bandung

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebatas masalah yang akan diteliti yaitu hak-hak apa yang menyebabkan pekerja / buruh mengundurkan diri dari PT. BRI Cabang Sibolga dan faktor-faktor apa yang menyebabkan pekerja/ buruh mengundurkan diri dari PT. BRI Cabang Sibolga

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian normatif yuridis dan penelitian empiris

Penelitian normatif yuridis adalah penelitian hukum kepustakaan atau data yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder belaka.

Penelitian empiris adalah penelitian hukum yang memperoleh datanya dari data primer atau data yang diperoleh langsung dari masyarakat.

C. Sumber Data

Dalam perusahaan sering terjadi pekerja mengundurkan diri dari perusahaan, namun pekerja tersebut tidak menerima apa yang sudah menjadi haknya sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Pada hak undang-undang mengatur sedemikian rupa tentang hak pekerja yang mengundurkan diri namun perusahaan tidak memenuhi hak pekerja, pekerja merasa dirugikan dan pekerja menuntut haknya kepada perusahaan melalui lembaga non litigasi (diluar pengadilan) atau litigasi (melalui pengadilan)

Sedangkan data sekunder adalah data yang telah tersedia. Data yang telah tersedia. Data sekunder bersumber dari bahan hukum antara lain :

1. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi, yang terdiri atas buku-buku teks yang membicarakan suatu atau beberapa permasalahan hukum termasuk karya ilmiah, majalah dan jurnal hukum.

2. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai otoritas. Bahan hukum tersebut terdiri dari peraturan perundang-undangan dan putusan hakim

Bahan hukum ini terdiri dari :

- a. Undang-undang No.6 Tahun 2023 Tentang cipta kerja
- b. Kitab undang-undang hukum perdata/ KUHPerdata

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tertier adalah bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier ini berupa buku-buku, peraturan perundang-undangan, karya ilmiah, kamus hukum, artikel, majalah, atau internet dan sebagainya.

D. Metode Pendekatan

Metode pendekatan adalah suatu metode yang merujuk pada strategi atau cara sistematis yang digunakan untuk mendekati dan memahami suatu fenomena atau masalah penelitian.

Menurut Peter Mahmud, terdapat beberapa metode pendekatan adalah sebagai berikut :

- a. Pendekatan Perundang-undangan
- b. Pendekatan Kasus
- b. Pendekatan Historis

c. Pendekatan Komparatif

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.
2. Berdasarkan Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data metode yang digunakan, yaitu :

1. Metode kepustakaan metode kepustakaan merupakan metode pengumpulan data, metode kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen yang telah tersedia dipustaka. Data diperoleh dengan cara membaca, memahami, dan mempelajari buku-buku, majalah, karya ilmiah, peraturan perundang-undangan.
2. Studi lapangan adalah penelitian yang langsung dilakukan dilapangan , lain diperoleh secara langsung dari lapangan dengan cara wawancara kepada pekerja / buruh pada PT. BRI Cabang Sibolga.

F. Metode Analisis Data

Jenis penelitian merupakan salah satu hal terpenting dalam melakukan penelitian hukum. Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian yuridis normatif, jenis penelitian ini adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan – bahan kepustakaan atau data sekunder belaka. Pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum

utama dengan cara menelaah teori – teori , konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang – undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.