

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini peran pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Dalam pelaksanaan tujuan nasional yang termaktub dalam pembukaan UUD 1945, diperlukan pencapaian pembangunan dari beberapa bidang salah satunya adalah bidang ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan tidak dapat dilihat dari satu segi saja karena masalah ketenagakerjaan mencakup berbagai segi hukum khususnya hukum ketenagakerjaan, segi ekonomi, segi sosial serta segi kemanusiaan.

Secara garis besar disebutkan bahwa pembangunan nasional bertujuan untuk pembangunan manusia Indonesia seutuhnya serta pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, yang merata baik materiil dan sepiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting yaitu sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Karenan itu pembangunan ketenagakerjaan bertujuan meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan

perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja¹.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dalam mewujudkan kesejahteraan. Sedangkan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pekerja adalah bagian dari rakyat Indonesia yang perlu dilindungi. Prinsip perlindungan hukum pada dasarnya mencakup dua hal yaitu prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, khususnya bagi para pekerja merupakan konversi hak-hak manusia yang sifatnya kodrat menjadi hak-hak hukum. Hak dan kewajiban dalam konteks Hubungan Kerja tentu saja merupakan tanggungjawab masing-masing pelaku hubungan kerja. Hak-hak tenaga kerja harus diberikan sesuai dengan kewajiban yang telah dilakukan pekerja. Mekanisme pemberian hak ini tentu berdasarkan mekanisme yang telah ditentukan oleh kedua pihak sebagai wujud

¹ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan (Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja)*, LaksBang PRESindo, Yogyakarta, 2016, hlm. 4.

kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Salah satu bentuk hak bagi pekerja adalah kompensasi dalam bentuk uang maupun fasilitas. Kompensasi bagi pekerja merupakan persuasive non verbal guna membangun rasa memiliki pekerja terhadap perusahaan².

Perlindungan pekerja diatur dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 pasal 86 menjelaskan perlindungan pekerja sebagai berikut :

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemerintah sangat memperhatikan terhadap perlindungan kerja terutama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, tentunya tujuan pemerintah dalam hal ini selain benar-benar untuk melindungi dan memperhatikan keselamatan kerja para tenaga kerja/buruh kita yang keadaannya umumnya lemah, adalah juga secara langsung atau tidak langsung untuk melindungi perusahaan yaitu agar tetap berdiri dan berkembang. Sebab faktor tenaga kerja yang terpelihara kesehatannya, terpelihara kesejahteraannya, terpelihara dedikasi dan kedisiplinannya, pada akhirnya tenaga para buruh ini dibawah manajemen akan diakui jasa-jasanya sebagai pengembang

² Ibid, hlm. 226-228.

perusahaan³. Bentuk perhatian pemerintah dalam hal keselamatan kerja ini bisa dilihat dengan adanya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Dari undang-undang tersebut bisa kita lihat kebijakan-kebijakan pemerintah dalam mencegah dan menyelesaikan masalah keselamatan kerja.

Dalam Pasal 3 Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 menyebutkan syarat-syarat keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh setiap pemilik usaha. Keselamatan kerja erat kaitannya dengan keamanan, untuk mencapai keamanan kerja pengusaha wajib memperhatikan tempat kerja. Yang dimaksud tempat kerja menurut Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 Pasal 1 ayat 1 *“Tempat Kerja ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya. Tentang tempat kerja ini ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut”*.

Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya peraturan keselamatan kerja tersebut adalah⁴

- a. Melindungi tenaga kerja atas keselamatanya dalam melakukan pekerjaan.
- b. Menjamin keselamatan orang lain yang ada ditempat kerja.

³ G. Kartasapoetra dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pnacasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hlm. 127.

⁴ Muhamad Azhar, *Buku Ajar hukum Ketenagakerjaan*, disampaikan pada kuliah hukum ketenagakerjaan di Taruna Akademi Kepolisian Semarang, 2015, hal. 85.

- c. Memelihara sumber produksi agar dipergunakan secara aman dan efisien.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaanya, tempat kerja dan cara-cara melakukan pekerjaan⁵. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berkaitan dengan interaksi pekerja dengan lingkungan kerjanya. Sementara dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan menyebutkan kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Dalam menjalankan pekerjaannya setiap pekerja memiliki risiko terjangkit penyakit akibat kerja, sehingga perlu diperhatikan pula kondisi kesehatan kerja setiap pekerja. Tujuan dengan adanya penyelenggaraan kesehatan kerja menurut Undang-undang kesehatan adalah untuk mewujudkan produktifitas kerja yang optimal dan menjaga lingkungan kerja dalam keadaan sehat dan aman.

Sejak diberlakukannya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 keselamatan kerja menjadi perhatian bagi pelaku usaha dalam menjalankan usahanya, namun kenyataannya hal tersebut belum bisa efektif dan masih banyak kecurangan yang terjadi. Masih banyak pelaku usaha atau perusahaan yang tidak menerapkan standar keselamatan kerja sesuai dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970. Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 ayat 2 *“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna*

⁵ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuahan Di Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1997, hlm. 227

menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Dalam Pasal 6 menyebutkan Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Sehingga setiap buruh berhak memperoleh hak yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha dalam memperoleh keselamatan kerja.

Sampai saat ini, program perlindungan kepada tenaga kerja, baru efektif untuk tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja. Sementara tenaga kerja di luar hubungan kerja terbukti masih belum mendapatkan perlindungan yang memadai. Berdasarkan survei lima tahun terakhir, proporsi informalitas kegiatan ekonomi di Indonesia cukup tinggi yaitu sekitar 70% dari total pekerja nasional. Survei lain mencatat bahwa sekitar 80% dari pekerja informal masih belum mempunyai perlindungan sosial atau semacamnya. Hal ini sangat memprihatinkan mengingat kegiatan ekonomi sektor informal ini memiliki resiko kecelakaan kerja tinggi⁶.

Hal ini yang dialami oleh CV. Sego Njamoer dimana dalam pelaksanaannya pihak CV. Sego Njamoer belum sepenuhnya menerapkan sistem Keselamatan kerja sesuai peraturan yang berlaku. CV. Sego Njamoer merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasadoga, saat ini CV. Sego Njamoer memiliki satu rumah produksi dan puluhan bood makanan yang tersebar disuruh wilayah Surabaya dan kota-kota lain di Jawa Timur. Karena perusahaan ini bergerak dibidang jasadoga maka

⁶ Fajar Hasri Ramadhan dan Hidayat Amir, *Persepsi Pengusaha dan Pekerja UMKM Terhadap Program Jaminan Sosial Nasional*, Tim PPRF-BKF Kementerian Keuangan, 2012, hlm. 1-2

aktivitas tenaga kerja disini adalah didapur, akan tetapi hal ini tidak bisa dijadikan alasan untuk mengkesampingkan penerapan sistem keselamatan kerja. Bekerja didapur juga memiliki resiko kecelakaan kerja yang menimbulkan, dari cedera ringan hiingga cedera serius. Hal ini dikarenakan didapur juga terdapat alat-alat yang berbahaya seperti peralatan yang panasdan benda-benda tajam yang ditruh disembarang tempat.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di dapur adalah suatu bentuk upaya untuk meminimalisir serta mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja. mengurangi kelelahan kerja, meningkatkan daya produktivitas manusia, serta memelihara lingkungan kerja yang sehat dan efisien. Untuk menciptakan keselamatan dan kesehatan kerja yang optimal bagi karyawan, maka suatu ruang kerja dalam hal ini dapur haruslah memiliki standar desain serta kondisi dapur yang ideal bagi operasional. Kondisi dapur yang ideal ini diatur dalam Keputusan Menkes Nomor 175/MEN/SK/V/2003 lampiran ke 3.

Kewajiban perusahaan melaksanakan kseselamatan kerja telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 87 menyatakan “*Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan*”. Sementara itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Pasal 5 menegaskan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja di Perusahaanya.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 bersifat preventif yang artinya pencegahan, dimana dengan adanya undang-undang tersebut diharapkan bisa meminimalis kecelakaan kerja. Minimnya pemahaman pelaku usaha dalam menerapkan sistem keselamatan kerja adalah faktor yang sering dijumpai, sehingga pelaku usaha kurang memperhatikan keselamatan pekerjaannya. Banyak juga dijumpai dalam perjanjian kerja dimana para pihak tidak memahami esensi sebuah perjanjian kerja sehingga pekerja terkesan pasrah dan menerima apa adanya, yang dimaksud perjanjian kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 14 perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Hal ini yang kemudian menjadi pangkal permasalahan dimana keselamatan kerja sering tidak dilaksanakan oleh perusahaan ataupun pengusaha. Persepsi lain yang muncul dan sering dialami oleh pelaku usaha adalah karena skala produksi mereka yang rendah dan teknologi yang digunakan juga ringan sehingga pelaku usaha menganggap tidak perlu menerapkan sistem keselamatan kerja pada usahanya⁷.

Berdasarkan pemaparan tersebut bahwa perlindungan keselamatan kerja pada buruh wajib diterapkan dengan baik dan sesuai peraturan yang berlaku. Untuk melihat lebih jauh dalam penelitian ini dilakukan pada CV. Sego Njamoer Surabaya. Permasalahan yang dialami saat ini oleh CV. Sego Njamoer bahwa perusahaan dalam pelaksanaannya kurang menerapkan keselamatan kerja seperti perlengkapan

⁷ Ibid, hlm. 2

perlindungan diri yang tidak memadai dan tempat kerja yang masih jauh dari standar keselamatan kerja. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan mengingat perusahaan sangat mementingkan keselamatan pekerja/buruh untuk meminimalisir angka kecelakaan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Bagaimana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada CV. Sego Njamoer Surabaya
- 1.2.2 Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di CV. Sego Njamoer.

1.3 Tujuan

- 1.3.1 Memperoleh kejelasan bagaimana pelaksanaan keselamatan kerja pada CV. Sego Njamoer.
- 1.3.2 Memperoleh kejelasan bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan di CV. Sego Njamoer.

1.4 Kegunaan

- 1.4.1 Kegunaan Teoritis
 - a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan wawasan bagi masyarakat serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk penelitian selanjutnya terkait hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
 - b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dalam ilmu hukum khususnya tentang ketenagakerjaan.
- 1.4.2 Peggunaan Praktis

- a) Dari penelitian ini diharapkan dapat mengetahui bagaimana penerapan kselematan dan kesehatan kerja pada CV. Sego Njamoer
- b) Memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti
- c) Memberikan pemahaman terhadap pihak terkait mengenai permasalahan yang diteliti.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul “Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada CV. Sego Njamoer Surabaya” belum pernah diajukan untuk apapun dan di perguruan tinggi manapun. penelitian ini juga berbeda dengan beberapa penulisan yang telah ditelusuri dari beberapa kepustakaan, sebagaimana berikut;

No	Nama	Judul	Rumusan Masalah
1	Putri Ardiningtyas Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2012	Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Danliris Sukoharjo	1. Bagaimana kebijakan yang diterapkan PT. Danliris Sukoharjo dalam mengatur perlindungan tenaga kerja mengenai keselmatan dan kesehatan kerja 2. Bagaimana upaya pengendalian resiko bahaya yang dilakukan untuk mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja bagi tenaga kerja di PT. Danliris Sukoharjo
2	Hempy Ali Fakultas Hukum, Universitas Narotama Surabaya, 2016	Penerapan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Karya Tugas Anda	1. Bagaimana pelaksanaan kewajiban dalam Undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja oleh PT. Karya Tugas Anda dan faktor-faktor yang menjadi kendala dalam pelaksanaan 2. Bagaimana upaya yang

			dilakukan oleh PT. Karya Tugas Anda dalam menerapkan Undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja
3	Sri Wahyuni, Fakultas Hukum, Universitas Trunojoyo Madura, 2018	Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk	1. Bagaimana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. 2. Bagaimana pelaksanaan pengawasan terkait norma keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk.

Penelitian pertama oleh Putri Ardiningtyas dengan judul “Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Danliris Sukoharjo” menitik beratkan pada bahasan bagaimana upaya PT Danliris Sukoharjo dalam mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dalam hal teknis dan kebijakan yang dibuat perusahaan dalam keselamatan kerja.

Penelitian kedua oleh Hempy Ali dengan judul “Penerapan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Karya Tugas Anda” penelitian ini berfokus pada untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan upaya perusahaan mengatasi kendala-kendala yang terjadi dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja di PT Karya Tugas Anda.

Penelitian ketiga oleh Sriwahyuni dengan judul Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk, mengkaji tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja serta pengawasannya di PT. Lotus Indah

Textile Industries Nganjuk, penelitian ini berfokus pada pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yang beresiko terkena penyakit pernapasan.

Pada penelitian ini lebih fokus pada bagaimana pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan upaya-upaya hukum apa saja yang bisa dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk pertanggungjawaban jika terjadi kecelakaan kerja di CV. Sego Njamoer Surabaya.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum *empiris* disebut juga penelitian lapangan, jenis penelitian ini mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat⁸. Penelitian ini dilakukan terhadap keadaan sebenarnya yang terjadi di tempat penelitian dengan maksud menemukan fakta dan data yang dibutuhkan, sehingga penelitian ini mengkaji konsep dan data yang diperoleh dari penelitian atas pelaksanaan keselamatan kerja di CV. Sego Njamoer.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini perlu menggunakan pendekatan fakta yaitu mengadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap suatu fakta hukum untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan yang timbul dalam

⁸ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, 2002, hlm. 15

gejala yang bersangkutan⁹. Sehingga dalam penelitian ini perlu memeriksa secara mendalam terhadap fakta hukum yang timbul di CV. Sego Njamoer kemudian dari fakta yang ada atau permasalahan yang ada dicoba mencari solusi dari permasalahan yang ada.

1.6.3 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini di CV Sego Njamoer yang beralamatkan Jl. Klampis Semolo Timur XII No 2 Surabaya, Telepon/Fax 081242424566, email sego.njamoer@gmail.com, website www.segonjamoer.com. Karena di CV. Sego Njamoer ini sistem keselamatan kerja belum memenuhi syarat-syarat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga CV. Sego Njamoer ini dipilih sebagai tempat penelitian.

1.6.4 Sumber Data

Untuk sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama dilapangan¹⁰. Data primer ini diperoleh langsung dari pekerja dan manajer di CV. Sego Njamoer.

b. Data Sekunder

⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*. PT. Citra Aditya Karya, 2004, hlm. 201

¹⁰ Amirudin, *Pengantar penelitian Hukum*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2006, hal. 30

Data sekunder ini meliputi bahan hukum primer dan skunder yaitu berupa peraturan perundang-undangan, hasil penelitian dan karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti¹¹. Berikut beberapa peraturan perundang-undangan yang dijadikan data skunder dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti;

1. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja.
5. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 175/MEN/SK/V/2003

1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua cara yaitu wawancara dan studi kepustakaan.

a. Wawancara

Wawancara adalah cara memperoleh data dengan jalan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak terkait. Dalam penelitian ini menggunakan interview bebas terpimpin, dalam interview ini kebebasan masih dipertahankan, sehingga kewajaran dapat dicapai secara maksimal,

¹¹ Ali Zainudin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011, hlm. 106

sehingga memudahkan memperoleh data secara mendalam¹². Yang menjadi koresponden dalam wawancara ini adalah pekerja dan personalia di CV. Sego Njamoer.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mencari, mempelajari hasil penelitian sebelumnya, karya tulis ilmiah dan pendapat para ahli terkait permasalahan yang akan diteliti¹³. Dari studi kepustakaan ini data hukum kemudian ditelaah secara mendalam untuk kemudian diuraikan atau dideskripsikan untuk mendapatkan hipotesis dari permasalahan yang timbul di CV. Sego Njamoer.

1.6.6 Analisa Data

Dalam penelitian ini menggunakan cara deskriptif kualitatif. Data yang diperoleh kemudian diuraikan ke dalam bentuk kalimat yang sistematis sehingga memudahkan untuk menarik kesimpulan dan menjawab permasalahan yang ada¹⁴. Dari data yang diperoleh dari pihak pertama yaitu pekerja dan personalia di CV. Sego Njamoer kemudian dideskripsikan secara sistematis untuk menguraikan permasalahan yang ada untuk mempermudah menarik kesimpulan dan pengajuan saran-saran.

¹² Soemitro, Ronny Hanitijo, *Metodelogi Penelitian Hukum*, Semarang, Ghalia Indonesia, 1983, hlm. 73

¹³ Consuelo G Sevilla, *Pengantar Metode penelitian*, Jakarta, UI Press, 1993, hlm. 31

¹⁴ Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, Jakarta, GP Pres Group, 2013, hlm. 11

