

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional.¹ Sebagai salah satu subjek yang berperan dalam perekonomian nasional, para pekerja dijamin hak-haknya didalam instrumen baik nasional maupun internasional. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Status pekerja yang merupakan garda terdepan dalam proses pembangunan perekonomian di Indonesia harus mendapatkan penjaminan dan perlindungan hak-hak dalam bekerja yang diberikan oleh pemerintah maupun perusahaan. Dibukanya pasar Asia yang memberikan peluang para investor asing untuk melakukan investasi dengan membuka industri di Indonesia juga tidak menjamin bahwa status pencari kerja dan lowongan pekerjaan akan seimbang.

Kondisi pekerja Indonesia yang memiliki tingkat pendidikan 94,4% adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) kebawah² dan tidak seimbangnya kedudukan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan yang mengakibatkan banyak pengusaha dalam memberikan dan melindungi hak-hak normatif pekerja tidak sesuai dengan instrumen hukum yang ada. Adanya ketidaksesuaian dalam pemberian dan perlindungan hak-hak normatif pekerja yang dilakukan

¹KOMMNAS HAM, "*Hak Pekerja dan Jaminan Sosial Dalam Instrumen Hukum Nasional dan Internasional* ", Jakarta : KOMMNAS HAM, 2005, hlm 21

² Data BPS tahun 2015

korporasi³ dengan melakukan minimalisasi pemberian hak-hak normatif pekerja tersebut. Pengurangan penjaminan hak-hak pekerja tersebut dilakukan pengusaha dengan cara melakukan perbedaan pemberian jaminan hak-hak pekerja yang dirumuskan pada kontrak kerja yang harus disepakati oleh pekerja selain itu pengusaha juga tidak mencantumkannya didalam peraturan perusahaan.⁴ Tindakan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut menimbulkan adanya ketidaktransparansi suatu korporasi kepada para pekerjanya dalam menjamin hak-hak pekerja yang telah diatur dalam instrumen hukum di Indonesia.

Tidak adanya transparansi dalam penjaminan hak-hak normatif seorang pekerja oleh korporasi memunculkan suatu pandangan adanya ketidaksesuaian dalam hubungan hukum antara pekerja dan korporasi. Kondisi demikian menimbulkan suatu antitesis dalam perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif yang secara *constituetum* telah diatur baik instrumen secara nasional maupun internasional. Adanya perbedaan antara *das sollen* (yang seharusnya) dan *das sein* (kenyataan) dalam pelaksanaan instrumen hukum nasional maupun internasional dalam pelaksanaan penjaminan hak-hak buruh membuktikan bahwa diskrepansi antara *law in the book* dan *law in action*. Diskrepansi ini diperkuat dengan diberlakukannya sistem *Flexibility Labor Market* atau Pasar Kerja Bebas oleh negara.

Pemberlakuan *Flexibility Labor Market* atau Pasar Kerja Bebas yang mempunyai tujuan menekan biaya tenaga kerja, mengurangi pekerja tetap,

³Menurut Utrech dan M.Soleh Djindang yang menyatakan “ bahwa korporasi adalah suatu hukum yang beranggota, tetapi mempunyai hak dan kewajiban tersendiri yang terpisah dari hak dan kewajiban anggota masing-masing “(Edi Yunara, 2005,10)

⁴Disarikan dari hasil wawancara dengan : Pekerja PT.X , pada Hari Senin, Tanggal 25 Juli 2016

memaksimalkan fleksibilitas, menggeser resiko berusaha kepada buruh,serta mematahkan kekuatan serikat buruh⁵ sangat merugikan pekerja karena berakibat pada tidak diberikannya hak-hak dasar pekerja oleh perusahaan. Diminimalisirnya atau tidak diberikannya pemberian hak-hak pekerja yang oleh perusahaan kepada para pekerja dianggap suatu hal yang biasa dan wajar oleh pekerja dikarenakan faktor ketidakseimbangan kedudukan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Selain itu berdasarkan data riset yang dilakukan oleh Bank Dunia dan Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization*) tahun 2010 menyatakan status pekerja Indonesia 75% dari 33 juta pekerja formal Indonesia masih pekerja kontrak⁶ menambah semakin rendahnya kedudukan pekerja sehingga penjaminan dan perlindungan hak-hak pekerja semakin tidak diperdulikan oleh perusahaan.

Indonesia sebagai negara hukum yang telah dirumuskan didalam Pasal 1 ayat (3) UUD RI 1945 yang secara konsep mengandung prinsip-prinsip supremasi dan kepastian hukum, kesetaraan atau persamaan di muka hukum, perlindungan hak asasi manusia, serta peradilan yang bebas dan tidak memihak.⁷Selayaknya negara hukum Indonesia sangat menjunjung tinggi perlindungan akan hak-hak pekerja dibuktikan dengan dirumuskannya instrumen hukum nasional tentang ketenagakerjaan maupun meratifikasi instrumen hukum internasional seperti Konvensi ILO dan DUHAM. Instrumen hukum baik nasional maupun internasional tersebut mempunyai titik berat bahwa negara yang diwakili

⁵ Annynomous ,” Catahu LBH Jakarta 2015 *Hukum Untuk Manusia atau Manusia Untuk Hukum*”, Jakarta: LBH Jakarta,2015, hlm 58.

⁶ Abdul Munir, “ *Viktimisasi Struktural Terhadap Buruh Melalui sistem Outsourcing*” Jurnal Sosiologi, Vol 16, No 2 hlm 78.

⁷Annynomous,” Catahu LBH Jakarta 2012,*Paradoks Negara Hukum*”, Jakarta: LBH Jakarta, 2012, hlm 9.

pemerintah yang mempunyai tanggungjawab penuh atas perlindungan hak-hak pekerja, sebagaimana yang dirumuskan didalam Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa “ Perlindungan, pemajuan, penegakkan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggungjawabnegara, terutama pemerintah “.Indonesia juga menganut konsep *welfare state* atau *social service-state*, yaitu negara yang pemerintahannya bertanggungjawab penuh untuk memenuhi berbagai kebutuhan dasar sosial dan ekonomi dari setiap warga negara agar mencapai suatu standar hidup yang minimal hal ini dibuktikan dengan dirumuskannya tujuan negara pada pembukaan UUD 1945 alenia ke empat.⁸

Pasal 28 I ayat (4) UUD 1945 dan konsep *welfare state* atau *social service-state* yang dianut oleh Indonesia terkandung konsep bahwa dalam memenuhi suatu Hak Asasi Manusia terutama hak pekerja disuatu korporasi hanyalah sebatas hubungan antara negara dan individu (pekerja).⁹ Pemberlakuan konsep yang mana hanya negara dan individu (pekerja) yang mempunyai hubungan terhadap perlindungan hak-hak pekerja tidaklah efektif dan seimbang dikarenakan didalam pembangunan ekonomi nasional selain negara dan pekerja sebagai salah satu subjek didalamnya korporasi juga merupakan subjek yang sangat berperan dalam mempengaruhi proses pembangunan perekonomian Nasional. Sebagai subjek didalam pembangunan perekonomian nasional korporasi memiliki beberapa kontribusi baik didalam pembayaran pajak yang besar juga dalam penyerapan tenaga kerja yang besar sehingga korporasi mampu mempengaruhi kesejahteraan masyarakat dan negara .

⁸Ishvianti Joenani Koenti ,” *Jurnal Hukum Implementasi Pedoman PBB tentang Bisnis dan Ham Melalui Peraturan Perundang-undangan Indonesia*”, Vol 1No 1 (2016) Mei, hlm 52.

⁹Imam Prihandono, “ *Tanggung Jawab Korporasi dalam Hukum Ham Internasional*”, Surabaya : Pusat Penerbitan dan Percetakan (AUP), 2016, hlm 25

Besarnya pengaruh yang diberikan oleh suatu korporasi terhadap pembangunan perekonomian nasional dewasa ini, memunculkan konsep kesadaran akan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja. Perlindungan dan pemenuhan hak-hak bekerja selain tanggungjawab pemerintah seperti yang telah dirumuskan pada konstitusi Indonesia juga merupakan kewajiban perusahaan atau korporasi yang mana mempunyai peran-peran strategis dalam pembangunan ekonomi nasional sehingga suatu korporasi dibebankan tanggungjawab dalam melakukan perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja.

Konsep penerapan penghormatan korporasi terhadap hak-hak pekerja bukanlah suatu keharusan melainkan memberikan *responsibility* (tanggungjawab) kepada korporasi yang mana proses penghormatan terhadap hak-hak pekerja dengan menciptakan komitmen yang termuat didalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atas uji tuntas korporasi terhadap perlindungan hak-hak pekerja didalam setiap operasi bisnisnya. Konsep tanggungjawab boleh korporasi ini atau secara internasional lebih dikenal dengan nama *United Nations Guiding Principle on Business and Human Rights* (UNGP) merupakan sebuah standar global yang berwenang untuk mencegah dan menunjukkan risiko dari dampak yang merugikan dalam HAM yang dikaitkan dengan kegiatan bisnis.¹⁰

Sebagai sebuah standar UNGP tidaklah mewajibkan suatu negara meratifikasi konsep yang terdapat didalam UNGP layaknya perjanjian internasional akan tetapi UNGP hanyalah bersifar *Authoritative Recommendation*

¹⁰*Ibid*, Imam Prihandono hlm 66

kepada negara-negara anggota. Sebagai sebuah standar global untuk mencegah pelanggaran HAM terutama hak-hak pekerja yang telah diatur didalam perundang-undangan Indonesia dalam kegiatan bisnis. UNGP mempunyai tiga pilar yang menggabungkan antara negara dan korporasi dalam melakukan perlindungan akan hak-hak pekerja akibat dari ketidakseimbangan kedudukan antara pekerja dengan perusahaan dan korporasi dengan negara. Tiga pilar UNGP yaitu *proctect*, *respect* dan *remedy*¹¹ yang menggabungkan bahwa negara sebagaimana telah dirumuskan didalam Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 mempunyai tanggungjawab dalam melindungi hak-hak pekerja selain itu didalam UNGP pilar kedua dan ketiga korporasi diberikan tanggungjawab pula sebagai subyek dalam kegiatan pembangunan perekonomian nasional untuk menghormati hak-hak pekerja dalam menjalankan kegiatan bisnisnya atau secara khusus korporasi mempunyai ikut bertanggungjawab dalam perlindungan hak-hak pekerja.

Sebagai contoh perusahaan di Indonesia yang telah sedikit mulai menerapkan konsep UNGP yang dikenal juga dengan nama Prinsip *Ruggie*¹² adalah PT. Kelian Equatorial yang merupakan anak perusahaan Roi Tinto di Kalimantan, British Petroleum Plc.(BP) dan Freeport-McMoran Cooper & Gold Inc yang mana ketiga perusahaan dalam menerapkan UNGP dalam penjaminan hak-hak pekerja berbeda.¹³

¹¹*Ibid*, Imam Prihandono hlm 66

¹²Prinsip Ruggie adalah penamaan dari *United Guide Principle Bussines and Human Right* (UNGP) yang dicetuskan oleh Jhon Ruggie dan diresmikan oleh PBB pada tahun 2013, penyebutan Prinsip Ruggie untuk menghormati Jhon Rugie selaku pencetusnya, dalam penulisan ini selanjutnya akan disebut UNGP.

¹³Lembaga Study & advokasi Masyarakat (ELSAM), “ *Kerangka Hukum Pengaturan Bisnis dan HAM di Indonesia* “, dikutip dari <http://www.google.co.id/search?q=jurnal+hukum+and+human&biw=600&bih857&ei=ZzqhV97fD4X0vgTM0IH4DQ&start=0&sa=N> , <diunduh tanggal 01 Agustus 2016>

Ketiga perusahaan yang telah mengaplikasikan tiga prinsip yang termuat didalam UNGP memiliki perbedaan dalam proses pelaksanaannya. Ketiga perusahaan tersebut dalam pengaplikasian dimana konsep tanggungjawab yang diterapkan oleh Freeport-McMoran Cooper & Gold Inc yaitu korporasi melakukan uji tuntas terkait perlindungan pekerja beserta keluarganya selain itu korporasi juga melakukan uji tuntas dan dalam penyelesaian masalah antara pekerja atau masyarakat dengan korporasi dilakukan penyelesaian sendiri sehingga lebih efektif sedangkan pelaksanaan UNGP oleh PT. Kelian Equatorial yang merupakan anak perusahaan Roi Tinto di Kalimantan, British Petroleum Plc.(BP) lebih menekankan kepada pekerja saja dimana setiap perlindungan serta kegiatan usaha beserta dampaknya korporasi sangat berperan dalam pengawasan dan penanggulangannya.

Perbedaan tersebut terjadi dikarenakan secara nasional, prinsip yang dimuat didalam UNGP belum diadopsi oleh hukum Indonesia. Sifatnya yang hanya rekomendasi menjadikan negara-negara anggota seperti Indonesia tidak diwajibkan secara formal melakukan peratifikasian prinsip UNGP untuk dijadikan suatu pedoman hukum formil dalam pelaksanaan tanggungjawab korporasi dalam hal perlindungan hak-hak pekerja. Disisi lain pengadopsian prinsip UNGP oleh ketiga perusahaan diatas yang setiap tahunnya akan selalu membuat laporan kepatuhan dan penilaian HAM akan tetapi tidak berdampak perubahan kebijakan tentang perlindungan hak pekerja oleh pemangku kepentingan lainnya.

UNGP menitik beratkan bahwa korporasi juga merupakan salah satu subjek yang bertanggungjawab atas perlindungan hak-hak pekerja. Penjaminan hak-hak pekerja oleh korporasi mengingat bahwa suatu perusahaan multinasional

yang memiliki perusahaan cabang diberbagai negara dengan satu perusahaan utama dalam menjamin perlindungan hak-hak pekerja sangatlah optimal. Hal tersebut dikarenakan pola pikir masyarakat di negara-negara maju sangat menghargai dan melindungi hak-hak asasi manusia seperti halnya dalam pembelian suatu produk atau jasa yang mana perlindungan hak-hak pekerja oleh korporasi sangatlah diperhatikan dan merupakan salah satu syarat dalam melakukan kegiatan *exspor*. Pola pikir masyarakat negara maju tersebut selain berdampak pada perusahaan multinasional juga berdampak pada perusahaan nasional yang ada di Indonesia. Pola pikir tersebut juga didukung dengan adanya MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) yang mana perusahaan nasional yang berkedudukan di Indonesia akan bersaing untuk menjadi perusahaan multinasional. Dampak tersebut terjadi dikarenakan perlindungan hak-hak pekerja oleh korporasi dijadikan sebagai salah satu syarat melakukan kegiatan *export* di beberapa negara seperti Eropa Dan Amerika.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam hal ini didasarkan dari permasalahan yang telah digambarkan diatas yang mana adanya diskrepansi antara *das sollen* (yang seharusnya) dan *das sein* (kenyataan di lapangan). Diskrepansi instrumen hukum terhadap perlindungan hak-hak pekerja serta metode-metode yang telah dirumuskan oleh negara sebagai upaya untuk melindungi warga negaranya seperti yang telah dirumuskan didalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja mempunyai keharusan untuk diperhatikan baik oleh negara maupun korporasi sebagai subyek hukum yang mempunyai hubungan hukum langsung dengan pekerja. Menurut Robert Owen (1771-1858), rangkaian sikap pekerja/buruh dalam hubungan kerja

sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pekerja/Buruh akan bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, fenomena inilah yang disebut sebagai *Hawthorne effect*.

Adanya konsep tanggungjawab korporasi yang telah diadopsi oleh beberapa perusahaan di Indonesia, menjadikan peneliti menekankan konsep penerapan UNGP dalam perlindungan hak-hak pekerja di PT. YANAPRIMA HASTAPERSADA¹⁴ berlokasi di Jl. Pahlawan, Desa CemengkalangSidoarjo Jawa Timur yang merupakan kawasan industri yang sedang menggeliat di Jawa Timur.

Penulis percaya bahwa setelah dilakukannya penelitian tentang konsep (UNGP) akan bermanfaat dan sebagai tinjauan oleh negara yang diwakili oleh pejabat pembuat kebijakan dalam instrumen dan metode meninjau kembali atau bahkan mereformasi sistem hukum ketenagakerjaan yang ada, karena kepincangan-kepincangan dalam komponen substansi, struktur dan kulturalnya perlindungan hak-hak pekerja. Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa dalam perlindungan hak-hak pekerja korporasi yaitu PT. Yanaprima HastapersadaTbk. yang merupakan objek peneitian mempunyai tanggungjawab dalam penjaminan dan perlindungan hak-hak pekerja.

Bedasarkan uraian diatas penulis akan menganalisis secara mendalam permasalahan tentang perlindungan hak-hak pekerja dengan melakukan penelitian

¹⁴PT. Yanaprima Hastapersada Tbk adalah perusahaan yang memiliki kantor di Jakarta akan tetapi untuk perusahaan prosduksinya terletak di Sidoarjo. Perusahaan ini bergerak dibidang pembuatan karung baik karung tepung,beras dan semen.

yang berjudul “ **Tanggungjawab Korporasi Dalam Perlindungan Hak-hak Pekerja**”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana konsistensi tanggungjawab korporasi terhadap perlindungan hak-hak pekerja antara peraturan Ketenagakerjaan dan UNGP?
2. Bagaimana pelaksanaan tanggungjawab korporasi terhadap perlindungan hak-hak pekerja di PT. Yanaprima Hastapersada Tbk.?

1.3 TUJUAN

Adapun tujuan dilakukannya penelitian dalam penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaturan terhadap tanggungjawab suatu korporasi dalam penjaminan perlindungan hak-hak pekerja.
2. Untuk menganalisis pelaksanaan tanggungjawab korporasi dalam menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja di PT. Yanaprima Hastapersada Tbk.

1.4 MANFAAT

Manfaat yang dapat disimpulkan dalam penelitian penulisan:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan gambaran umum tentang (*UNGP*) yang memuat prinsip-prinsip tanggungjawab suatu korporasi dalam penjaminan perlindungan hak-hak tenaga kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan masukan kepada pemerintah dan korporasi terhadap konsep (*UNGP*) sebagai rekomendasi sistem penjaminan perlindungan hak-hak pekerja yang telah diatur secara eksplisit didalam instrumen nasional dan internasional.

1.5 KEASLIAN PENULISAN

Bedasarkan hasil penelusuran yang dilakukan oleh penulis di perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura tidak menemukan judul yang sama dengan judul dalam skripsi ini. Penulis juga melakukan penelusuran secara *on-line* ditemukan kajian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan tema penelitian dengan judul penulis yaitu “ Tanggungjawab Korporasi dalam Perlindungan Hak-Hak Pekerja (study kasus PT. Yanaprima Hastapersada Tbk.). Adapun skripsi yang pernah sebelumnya dilakukan kajian yaitu:

NO	NAMA	JUDUL SKRIPSI	RUMUSAN MASALAH
1	I Made Sucipta NIM .0016051 125	Kajian Yuridis Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di UD. Putra Ujung Jaya Denpasar	1. Bagaimana tanggungjawab pengusaha terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di UD. Putra Ujung Jaya Denpasar? 2. Upaya-upaya

			apakah yang dilakukan pengusaha dalam pelaksanaan keselamatan kerja di UD. Putra Ujung Jaya Denpasar?
2.	Ishviati Joenaini Koenti (Univ.Janabadra)	Implementasi Pedoman PBB Tentang Bisnis dan HAM Melalui Peraturan Perundang-undangan di Indonesia	1. Bagaimana menangani aktor-aktor bukan negara (<i>non state actors</i>) yang bisa melanggar hak-hak asasi manusia atau menghalangi pemenuhan HAM?

Dalam hal ini perbedaan penelitian dalam karya tulis ini dengan dia tulisan diatas yaitu:

1. Objek penelitian dalam tulisan ini berbeda dari kedua penelitian diatas, diaman penulis mengambil objek PT. Yanaprima Hastapersada Tbk.untuk dijadikan objek kajian terhadap problematika suatu isu hukum pada karya tulis ini.
2. Dalam penelitian pertama yang dilakukan oleh I Made Sucipto dengan judul “*Kajian Yuridis Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di UD. Putra Ujung Jaya Denpasar* “ dalam penelitian tersebut peneliti hanya melakukan penelitian tentang keselamatan dan kesehatan kerja

dan pengusaha yang dimaksud peneliti pengusaha adalah pemilik UD Jaya Denpasar tersebut sedangkan dalam penelitian dalam tulisan ini penulis membahas tentang hak-hak normatif pekerja secara keseluruhan dan juga mempertanyakan penerapan prinsip UNGP di perusahaan tersebut.

3. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Ishviati Joenaini Koenti dengan judul “ *Implementasi Pedoman PBB Tentang Bisnis dan HAM Melalui Peraturan Perundang-undangan di Indonesia*” dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Ishviati penulis mengambil sudut pandang hukum internasional yang mana penulis hanya menjabarkan tentang UNGP yang merupakan salah satu prinsip dan konsep sebagai alternatif perlindungan terhadap permasalahan pekerja di Indonesia, sedangkan dalam penelitian ini, penulis mengambil sudut pandang hukum ketenagakerjaan dan penulis menjabarkan apakah korporasi dapat dijatuhkan pertanggung jawaban dengan menganut prinsip UNGP diarenakan penulis mempunyai agapan bahwa korporasi mempunyai andil besar terhadap pemerintah dalam pembangunan ekonomi nasional dan pengambilan suatu kebijakan.

1.6 METODE PENELITIAN

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris yaitu dengan melakukan penelitian tersebut kemudian di bandingkan dengan konsep-konsep yang terdapat di dalam bahan-bahan pustaka yang digunakan dan peraturan perundang-undangan sebagai dasar hukum dalam

memecahkan masalah.¹⁵ Dalam penelitian empiris penulis menggunakan tipe penelitian hukum empiris yaitu yuridis sosiologo atau sering disebut dengan penelitian hukum yang sosiologis berdasarkan madzhab *sociological jurisprudence*, yang mana penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundangan) akan tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundang-undangan, namun mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma tersebut bekerja dimasyarakat.¹⁶

Hal ini diperkuat dengan pendapat Satjipto Raharjo yang merumuskan bahwa untuk mampu memahami hukum lalu lintas tidak bisa hanya membaca undang-undang lalu lintas saja, tetapi juga harus turun dan mengamati langsung apa saja yang terjadi dijalan raya.¹⁷

1.6.2 Metode Pendekatan

Penulisan ini menggunakan metode pendekatan bedasarka latar belakang dan rumusan masalah yang ada adalah pendekatan fakta (*fact approach*) dengan melakukan penelitian mengangkat suatu fakta empiris yang terjadi dalam masyarakat¹⁸

1.6.3 Sumber Data

¹⁵ Suratman dan H. Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung : Alfabeta, 2014, hlm 88

¹⁶ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Putaka Pelajar, 2013, Hlm 47

¹⁷ Sorjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2007, Hlm 97.

¹⁸ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Aditya Bakti: Bandung, 2004, Hlm 49

Data hukum merupakan dasar yang akan dijadikan acuan maupun rujukan dalam sebuah penelitian. Adapun data hukum yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi 2 (dua) bagian, yaitu :

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian hukum adalah data yang diterima terutama dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian langsung yang dilakukan di masyarakat.¹⁹ Adapun data primer yang hendak digunakan dalam penelitian ini adalah hasil penelitian terhadap rumusan masalah dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut dengan bahan hukum.²⁰ Adapun bahan hukum primer yang hendak digunakan dalam penelitian ini, yaitu : Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Perseroan Terbatas, ILO , PrinsipUNGP.

1.6.4 Teknik Pengambilan Data

1.Wawancara Berpedoman

Dalam melakukan wawancara terhadap pihak-pihak yang berhubungan dalam penelitian ini. Adapun pihak-pihak yang dilakukan wawancara yaitu pengusaha atau pemilik PT. Yanaprima Hastapersada Tbk., Pekerja PT.

¹⁹Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Op.cit.*, Hlm 156.

²⁰Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Op.cit.*, Hlm 156.

Yanaprima Hastapersada Tbk., Pengurus Serikat Kerja PT. Yanaprima Hastapersada Tbk. dan Pemerintah yang diwaliki oleh pejabat Disnaker Sidoarjo.

2. Observasi atau Pengamatan langsung

Observasi dilakukan terhadap perilaku-perilaku pelanggaran secara langsung di PT. Yanaprima Hastapersada Tbk.

1.6.5 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini perusahaan yang akan menjadi objek kajian dan penelitian adalah PT. Yanaprima Hastapersada Tbk. yang berlokasi di Jl. Pahlawan, Desa Cemengkalang Sidoarjo Jawa Timur yang merupakan kawasan industri yang sedang berkembang di Jawa Timur.

1.6.6 Metode Analisis Data

Dalam penulisan penelitian ini penulis menggunakan analisis data secara kualitatif yaitu suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau tidak tertulis.²¹

²¹Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Op.cit.*, Hlm.193.