

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia sebagai negara hukum memiliki kewajiban untuk menjamin, melindungi, dan memenuhi hak-hak dasar setiap warganya. Salah satu hak dasar tersebut adalah hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, yang merupakan bagian dari hak asasi manusia. Secara konstitusi, sebagai bentuk upaya pemenuhan hak fundamental yang melekat dan dilindungi (dalam hal ini pekerja), Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut sebagai UUD 1945) menyatakan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹ Ketentuan ini menegaskan bahwa negara harus hadir dalam memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap setiap warga negara, khususnya dalam dunia kerja.

Berbicara tentang permasalahan ketenagakerjaan, sudah menjadi masalah yang sangat kompleks. Meskipun konstitusi menjamin bahwa setiap warga negara akan memiliki pekerjaan dan penghasilan yang layak sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, ada banyak praktik di dunia nyata yang bertentangan dengan amanat tersebut. Salah satunya adalah tindakan perusahaan untuk menahan atau menyimpan dokumen asli pekerja sebagai jaminan kerja selama kerja berlangsung. Kegiatan penahanan atau menyimpan dokumen asli pekerja yang dilakukan oleh perusahaan sebagai

¹ Pasal 27 Ayat (2) “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945” (1945).

jaminan kerja dalam keberlangsungan kesepakatan kerja menjadi salah satu masalah yang menjadikan pekerja memiliki posisi yang lemah di dalam sebuah perjanjian kerja, yang pada akhirnya hak-hak dari pekerja di abaikan oleh perusahaan bahkan dilanggar dengan adanya eksploitasi yang melanggar hak asasi manusia bagi pekerja.²

Secara umum, terdapat beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, termasuk hak atas pekerjaan dan hak atas upah yang adil, hak atas milik pribadi dan hak atas kebebasan, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas keamanan dan kesehatan, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas kebebasan suara hati. Dan terdapat pula hak untuk pemberi kerja, antara lain membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut sebagai PHK), berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Secara yuridis kedudukan pekerja dan pemberi kerja adalah bebas dan seimbang. Namun dalam praktiknya masih terdapat ketimpangan dimana pemberi kerja seringkali lebih berkuasa dalam menetapkan isi perjanjian yang dibuat sehingga pekerja sering dalam keadaan yang tidak seimbang atau keadaan yang rentan dirugikan.³

Perusahaan dalam hal ini sebagai pemberi kerja dengan pekerja atau penerima kerja keduanya memiliki hubungan hukum yang timbul akibat

² Danggur Feliks Vanda Salsabila Putri Efendi, Asri Wijayanti, "*Analisis Yuridis Penyerahan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Melakukan Hubungan Kerja*," *Lex Veritatis* 3, No. November (2024).

³ Niru Anita Sinaga Dan and Tiberius Zaluchu, "*Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*," *journal.universitassuryadarma.ac.id* 19, no. 8 (2021): 159–170.

adanya perjanjian kerja, yang seharusnya dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak. Hukum perjanjian sendiri memberikan keleluasaan bagi masyarakat untuk membuat perjanjian selagi tidak melanggar norma hukum yang ada. “Perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang didasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”.⁴ Hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan) *“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”*.⁵ Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja memiliki hubungan yang erat dan saling membutuhkan.

Untuk menjamin agar hubungan kerja tersebut berlangsung secara adil dan melindungi hak-hak pekerja, maka Pemerintah Provinsi Jawa Timur menetapkan Peraturan Daerah No 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai Perda Jatim). Perda ini bertujuan memberikan arah dan kepastian hukum dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pemberi kerja, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkeadilan melalui perlindungan, pemberdayaan, dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

⁴ Subekti, *Aneka Perjanjian*, XI. (Bandung: Pt Citra Aditya Bakti, 2014). Hlm 2

⁵ Pasal 1 angka 15 “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

Perusahaan di dalam melakukan perjanjian kerja yang menjadi dasar dari hubungan kerja lebih sering dengan berdasarkan kontrak kerja, hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak kerja lebih efisien, karena pemberi kerja dapat sekehendak hati membuat atau menetapkan syarat-syarat kerja yang disepakati juga oleh pekerja.⁶ Posisi pekerja yang lemah tentu saja membuat pekerja hanya bisa memenuhi syarat-syarat yang di buat oleh perusahaan, karena pekerja membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan upah dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan dari observasi awal, dalam praktiknya terdapat perusahaan yang masih melanggar hak pekerja. Salah satu contohnya adalah UD Sentoso Seal, perusahaan milik Jan Hwa Diana, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur (selanjutnya disebut sebagai Disnakertrans Jatim) menerima laporan pada 3 Desember 2024 diduga UD Sentoso Seal melakukan penahanan dokumen asli kepada pekerjanya. Disnakertrans melakukan tindakan somasi hingga 3 kali namun tidak dihiraukan oleh perusahaan. Hingga pekerja melaporkan kepada Wakil Wali Kota Surabaya pada Sabtu, 25 Maret 2025, dan Selasa, 22 April 2025 membuat laporan ke Kepolisian Daerah Jawa Timur (selanjutnya disebut sebagai Polda Jatim) untuk beraudiensi tentang pelaporan kasus dugaan penahanan dokumen asli seperti ijazah, Kartu Tanda Penduduk (selanjutnya disebut sebagai KTP), Kartu Keluarga (selanjutnya disebut sebagai KK), Surat izin Mengemudi

⁶ Asri Wijayanti, "*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*" (Jakarta: Sinar Grafika, 2009). Hlm 3

(selanjutnya disebut sebagai SIM), dan akta kelahiran.⁷ Setelah adanya somasi tersebut tidak membuat Jan Hwa Diana selaku pemilik UD Sentoso Seal jera, hingga akhirnya Pemerintahan Kota Surabaya menyegel gudang usaha UD Santoso Seal dan status tersangka kini dijerat ancaman pidana hingga 4 tahun penjara berdasarkan barang bukti yang ada.

Berdasarkan hasil observasi kepada pekerja Wahyuni dimana jika pekerja yang ingin mengambil dokumen aslinya diminta membayar Rp2.000.000 (dua juta rupiah) sebagai "denda" atau "biaya pengganti". Selain itu, perusahaan juga diduga tidak membayar upah lembur, memberikan upah di bawah ketentuan, menunda pembayaran gaji dan tidak mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan.⁸ Selain itu, diduga adanya bentuk eksploitasi lainnya termasuk potongan gaji bagi yang izin sholat Jum'at hingga maladministrasi pada perusahaan yang diduga tidak memiliki Nomor Induk Berusaha (selanjutnya disebut sebagai NIB).⁹ Wakil Menteri Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai wamen ketenagakerjaan), Immanuel Ebenezer, melakukan inspeksi mendadak (selanjutnya disebut sebagai sidak) ke UD Sentoso Seal pada 17 April 2025. Wamen ketenagakerjaan menemukan

⁷ Redaksibso, "Disnakertrans Berberkan Kronologis Aduan Eks Karyawan UD Sentosa Seal Soal Dugaan Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan," *Berita Surabaya Online.Net*, <https://www.beritasurabayaonline.net/disnakertrans-beberkan-kronologis-aduan-eks-karyawan-ud-sentosa-seal-soal-dugaan-penahanan-ijazah-oleh-perusahaan/>. Di akses tanggal 19 April 2025, pukul 14:10.

⁸ "Hasil Wawancara Dengan Wahyuni Mantan Pekerja UD Sentoso Seal" Pada Hari Rabu, 23 Juli 2025 Pukul 13:40.

⁹ Novia Herawati, "UD Sentoso Seal Milik Jan Hwa Diana Ternyata Tak Miliki NIB, Diduga Tahan 31 Ijazah Dan Eksploitasi Karyawan," *JawaPos.Com*, https://www.jawapos.com/surabaya-raya/015885999/ud-sentoso-seal-milik-jan-hwa-diana-ternyata-tak-miliki-nib-diduga-tahan-31-ijazah-dan-eksploitasi-karyawan#goog_rewarded. Di akses tanggal 19 April 2025, pukul 14:50.

banyak adanya kejanggalan, termasuk sikap perusahaan yang berbelit-belit dan tidak mengakui adanya penahanan dokumen asli.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara kepada Armuji selaku Wakil Wali Kota Surabaya yang menjelaskan bahwa benar adanya, UD Sentoso Seal melakukan interview secara langsung (lisan) terhadap calon pekeja dan diberikan pilihan yaitu penahanan dokumen asli atau uang pengganti dokumen asli sebesar Rp2.000.000 (dua juta rupiah). Jika calon memilih membayar dengan uang maka diwajibkan memberikan KTP sebagai tanda bukti dengan sistem gaji dipotong untuk pelunasan.¹¹ Dan dibenarkannya adanya kegiatan penahanan dokumen asli yang dilakukan oleh perusahaan tersebut oleh pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Disnakertrans Jatim.¹² Hal tersebut merupakan praktik yang memicu perselisihan hubungan industrial dan bertentangan dengan Perda Jatim karena adanya pelanggaran hak yang diatur dalam peraturan. Sebagaimana pada Pasal 42 yang berbunyi "*Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan*", pasal tersebut menjelaskan bahwa pengusaha dilarang menahan dan menyimpan dokumen asli pekerja sebagai jaminan.¹³

¹⁰ Hanaa Septiana, "*Immanuel Ebenezer Sidak Ke UD Sentoso Seal Surabaya: Mereka Ini Saling Menutupi*," *Tempo.Co*, <https://www.tempo.co/politik/immanuel-ebenezer-sidak-ke-ud-sentoso-seal-surabaya-mereka-ini-saling-menutupi-1232439>. Di akses tanggal 4 Juni 2025, pukul 12:10.

¹¹ "Hasil Wawancara Dengan Armuji Wakil Walikota Surabaya." Surabaya, pada Hari Selasa, 22 Juli 2025, pukul 10:40.

¹² "Hasil Wawancara Dengan Faiz Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Disnakertrans Jatim." Surabaya, pada Hari Rabu, 28 Mei 2025, pukul 10:00.

¹³ Pasal 42 "Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan".

Hal ini menjadi permasalahan yang sering terjadi dalam proses kesepakatan perjanjian kerja dan memaksa pekerja menerima syarat-syarat perjanjian tersebut karena posisinya yang lemah untuk mendapatkan upah demi memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selanjutnya pada Pasal 37 ayat (2) Perda Jatim yang berbunyi *“Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis”*.¹⁴ Hal ini menjelaskan bahwa perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis. Namun klausul penahanan dokumen asli yang dilakukan oleh pemberi kerja tidak dituliskan dalam perjanjian kerja dan membuat pekerja terdiskriminasi ketika meminta kembali dokumen aslinya setelah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang beragam oleh pemberi kerja. Selanjutnya Pasal 43 ayat (1) Perda Jatim secara tegas menerangkan bahwa perlindungan pekerja meliputi *“perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja, Hygiene¹⁵ perusahaan dan lingkungan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.”*¹⁶ Praktik penahanan dokumen asli dapat dipandang sebagai bentuk pemaksaan relasi kerja yang tidak seimbang serta merendahkan harkat martabat pekerja.

¹⁴ Pasal 37 ayat (2) *Ibid*.

¹⁵ Gunawan Widjaja Siti Rokayah, “Hygiene Dan Kesehatan Lingkungan,” *Cross-border* 5, no. 1 (2022): 432–450 Hygiene Adalah Upaya Kesehatan Dengan Menjaga Dan Melindungi Kebersihan Seriap Orang, Seperti Mencuci Tangan Untuk Kebersihan Tangan, Mencuci Piring Untuk Untuk Kebersihan Piring Mengeluarkan Bagian Makanan Yang Rusak Untuk Menjaga Keseluruhan Keutuhan Makanan.

¹⁶ Pasal 43 ayat (1) “Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.”

Dengan hal ini perlunya mengkaji terkait pengaturan hukum yang mengklausulkan penahanan dokumen asli sebagai jaminan kerja dan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang timbul akibat praktik tersebut di UD Sentoso Seal. Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam kerangka reformasi ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya di Provinsi Jawa Timur. Kajian ini diharapkan dapat menjelaskan apakah praktik penahanan dokumen asli pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan penjelasan di atas judul penelitian ini yaitu:

“Penerapan Terhadap Penahanan Dokumen Asli Pada Pasal 42 Peraturan Daerah No. 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Studi: Kasus UD Sentoso Seal)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan Pasal 42 terkait penahanan dokumen asli sebagai jaminan kerja di UD Sentoso Seal?
2. Bagaimana upaya penyelesaian perselisihan terkait kasus penahanan dokumen asli sebagai jaminan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaturan Pasal 42 terkait penahanan dokumen asli sebagai jaminan kerja di UD Sentoso Seal dalam perspektif Perda Jatim.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang timbul akibat praktik penahanan dokumen asli pekerja sebagai jaminan kerja, ditinjau dari norma hukum yang berlaku.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini secara garis besar dapat memberikan kegunaan manfaat secara fungsi teoritis maupun fungsi praktis. Adapun yang menjadi kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan, dengan memberikan perspektif baru mengenai praktik penahanan dokumen asli sebagai jaminan kerja yang ditinjau dari aspek yuridis dan prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja dalam sistem hukum nasional dan hukum daerah.

2. Secara Praktis

Kegunaan praktis penelitian ini dapat dilihat dari manfaatnya bagi berbagai pihak antara lain:

- a. Pemerintah pusat dan daerah: sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja, dalam merumuskan kebijakan yang lebih tegas dan efektif untuk mencegah praktik-praktik ketenagakerjaan yang bertentangan dengan hak asasi manusia dan hukum positif.
- b. Akademisi dan peneliti hukum: menjadi bahan pertimbangan akademik dan praktis bagi penegak hukum dan pengambil kebijakan dalam merumuskan regulasi teknis dan mekanisme penegakan hukum terkait praktik penahanan dokumen asli.
- c. Masyarakat: memberikan pemahaman kepada pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja yang sesuai dengan hukum, serta mendorong terciptanya praktik ketenagakerjaan yang adil dan beretika.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan hasil pemikiran asli yang disusun berdasarkan studi pustaka, peraturan perundang-undangan, dan data sekunder yang sah serta dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan penelusuran terhadap karya ilmiah sejenis, tidak ditemukan penelitian sebelumnya yang secara khusus mengkaji praktik penahanan dokumen asli pekerja di UD Sentoso Seal dalam

perspektif Perda Jatim, serta menghubungkannya dengan asas-asas ketenagakerjaan dan prinsip perlindungan hak asasi manusia dalam ketenagakerjaan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih bersifat umum dan terbatas pada aspek kontraktual atau hanya merujuk pada undang-undang ketenagakerjaan. Sebagaimana disajikan dalam bentuk tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Orisinalitas Penelitian dan Korelasinya

No	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir yang Diusulkan
1	Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/Pn.Sda) (Daryanto Wibowo, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2020) ¹⁷	1. Bagaimana ketentuan hukum penahanan ijazah pekerja dalam perjanjian kerja? 2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kerugian akibat ijazahnya ditahan oleh perusahaan?	Apakah penahanan ijazah melanggar hak pekerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan implikasi hukumnya	Penelitian ini berfokus meneliti secara khusus praktik penahanan ijazah di UD Sentoso Seal dan meninjaunya dengan Perda Jatim, bukan hanya UU Ketenagakerjaan

¹⁷ Daryanto Wibowo, “Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/Pn.Sda)” (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020).

2	Tinjauan Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Pada PT. Garuda Ekspres Nusantara Sebagai Jaminan Kerja (Sandra Andini Putri, Universitas Islam Riau 2022) ¹⁸	1. Bagaimana pelaksanaan tentang penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha pada Pada PT. Garuda Ekspres Nusantara Sebagai Jaminan Kerja 2. Bagaimana penyelesaian penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha pada Pada PT. Garuda Ekspres Nusantara Sebagai Jaminan Kerja	Legalitas penahanan ijazah sebagai bentuk jaminan dalam hubungan kerja, dikaji dari aspek kontraktual	Penelitian ini berfokus meneliti dengan mengkritisi praktik penahanan dokumen asli sebagai bentuk pelanggaran HAM dan etika perjanjian kerja, serta menyoroti unsur eksploitasi dan maladministrasi
3	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Penahanan Ijazah Setelah Perjanjian Kerja Berakhir (Faradisa Jannata Ikhsani, Universitas Jember 2020) ¹⁹	1. Apakah perjanjian kerja yang salah satu klausulnya menahan ijazah pekerja bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak? 2. Apa bentuk perlindungan hukum pekerja atas penahanan ijazah meskipun perjanjian kerja telah berakhir?	Fokus pada perlindungan pekerja dalam konteks ketenagakerjaan dan perjanjian kerja dengan asas-asas pada 1388 kuhper	Penelitian ini lebih berfokus pada menambahkan analisis praktik langsung dan studi kasus konkret di UD Sentoso Seal, termasuk tindak lanjut dari Dinas Tenaga Kerja dan Wamenaker dan secara spesifik pada regulasi hukum daerah Jatim dalam memberikan penegakan hukum bidang ketenagakerjaan di Jawa Timur

Sumber: Bahan Hukum Sekunder *Diolah*, 2025

¹⁸ Sandra Andini Putri, “*Tinjauan Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Pada Pt.Garuda Ekspres Nusantara Sebagai Jaminan Kerja*” (Universitas Islam Riau, 2022).

¹⁹ Faradisa Jannata Ikhsani, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Penahanan Ijazah Setelah Perjanjian Kerja Berakhir Legal*” (Universitas Jember, 2020).

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian ini merupakan bagian yang terpenting dari suatu penelitian, dikarenakan metode penelitian ini akan menjadi arah dan petunjuk bagi suatu penelitian yang akan diteliti.²⁰ Maka berdasarkan uraian di atas metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang menggunakan fakta-fakta empiris dari perilaku manusia ini dapat berupa perilaku verbal yang dikumpulkan melalui wawancara atau perilaku nyata yang diamati secara langsung melalui pengamatan.²¹

Alasan peneliti mengambil penelitian hukum empiris ini karena untuk mengetahui dan mengkaji penerapan hukum dengan keadaan di lapangan serta implementasi baik individu, kelompok masyarakat maupun lembaga hukum dengan menitikberatkan pada perilaku masyarakat atas berlakunya hukum. Penelitian ini mengkaji mengenai penerapan penahanan dokumen asli pekerja di UD Sentoso Seal yang kemudian ditinjau pada Perda Jatim, Serta mengkaji upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang timbul akibat praktik penahanan dokumen asli pekerja sebagai jaminan kerja.

²⁰ Mukti Fajar & Yulianto Achmad, *"Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris, Yogyakarta, Pustaka Pelajar"*, 2010. Hlm 104

²¹ *Ibid.* Hlm 280

1.6.2 Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan yaitu studi kasus dan pendekatan perundang undangan (Statute Approach). Dalam arti pendekatan ini dilakukan sebagai dasar awal melakukan analisis. Hal ini harus dilakukan karena peraturan perundang-undangan merupakan titik fokus dari penelitian tersebut.²² Dari telaah yang dilakukan dapat menghasilkan argumentasi dalam menghadapi isu hukum terhadap studi kasus (Case Study) yang dimana metode ini merupakan metode penelitian dengan menelaah suatu kasus yang berkaitan dengan materi penelitian. Maka dari itu studi kasus sangat dibutuhkan dalam penelitian ini, karena mampu menjelaskan penggunaan teori secara faktual.

1.6.3 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian berada di Jln. Margomulyo 44, Komplek Pergudangan Suri Mulia Permai Blok H-14, Surabaya, didasarkan pada pertimbangan Relevansi dengan Objek Penelitian, UD Sentoso Seal yang bergerak di bidang Oil Seal yang merupakan perusahaan besar di Indonesia khususnya di daerah Surabaya.

1.6.4 Sumber Data

a. Data Primer

Penelitian yuridis empiris ini menggunakan data primer, yakni data yang diperoleh dengan melakukan wawancara langsung terhadap para

²² *Ibid.* hlm 185

narasumber.²³ Adanya wawancara ini memiliki tujuan untuk mengumpulkan segala informasi yang relevan dengan yang dijadikan objek penelitian, sehingga peneliti bisa mendapatkan informasi yang faktual dan terkini berdasarkan perspektif dari para narasumber yang terlibat dalam kasus tersebut.

Data lapangan yang diperoleh dari informasi responden dalam menunjang penelitian ini dilakukan dengan teknik *non random sampling* dimana peneliti secara langsung memilih atau menunjuk sampel untuk penelitiannya.²⁴ Sampel yang dimaksud adalah narasumber yang mengetahui terkait kasus yang menjadi isu hukum pada penelitian ini, dalam penelitian ini narasumber yang dimaksud adalah:

1. Pegawai Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur
2. Kepala Seksi Bina Penegakan Hukum Disnakertrans Jatim
3. Wakil Wali Kota Surabaya
4. Wahyuni (selaku mantan pekerja UD Sentoso Seal)
5. Suliasti (selaku mantan pekerja UD Sentoso Seal)
6. Putri (selaku mantan pekerja UD Sentoso Seal)
7. Lina (selaku mantan pekerja UD Sentoso Seal)
8. Elok Kadja (kuasa hukum pemilik UD Sentoso Seal)

²³ *Ibid.*, hlm 156

²⁴ *Ibid.*, hlm 173

b. Data Sekunder

Penelitian ini diperoleh dari hasil telaah kepustakaan atau dari bahan literatur yang berkaitan dengan masalah atau materi dari penelitian.²⁵ Data sekunder pada penelitian ini bersumber pada bahan hukum sebagai berikut:

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
3. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 8 tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

c. Data Tersier

Data tersier merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder atau yang disebut dengan sebagai bahan rujukan di bidang hukum. Bahan hukum tersier dalam penelitian ini meliputi:

1. Kamus Besar Bahasa Indonesia
2. Jurnal Hukum
3. Ensiklopedia yang berkaitan

²⁵ *Ibid.* hlm 156

1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara dimaksudkan melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan pihak narasumber, yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Wawancara merupakan kegiatan penting dalam penelitian empiris, karena dalam wawancara peneliti mendapatkan informasi yang akurat dengan berinteraksi dengan narasumber.²⁶ Wawancara ini dilakukan secara terstruktur (daftar pertanyaan yang disusun sebelumnya). Dengan demikian data dihimpun dengan cara pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam.

b. Studi Kepustakaan

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang diperoleh dengan menganalisa peraturan perundang-undangan dan membaca literatur yang terkait baik secara langsung dengan cara mengunjungi perpustakaan maupun secara online maupun offline. Setelah data dan bahan hukum terkumpul, proses selanjutnya adalah melakukan pengelolaan data dengan mengelola data atau bahan hukum sehingga tersusun secara langsung dengan cara runtut dan sistematis.

²⁶ *Ibid.*, hlm 161

Dalam pengelolaan data ini dilakukan pembanding dengan kegiatan wawancara dan regulasi hukum yang ada dimana setelah dilakukan pembandingan dengan regulasi yang ada tidak sesuai maka dapat dijadikan bahan untuk analisis selanjutnya dalam daftar kepustakaan ini merujuk pada Pasal 42 Perda Jatim.

1.6.6 Metode Analisa Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis preskriptif, yang berarti bahwa tujuan penelitian adalah untuk memberikan alasan atau argumen untuk temuan penelitian. Analisis ini bertujuan untuk memberikan argumentasi tentang hasil penelitian yang diteliti. Argumentasi ini dilakukan untuk memberikan preskriptif atau penelitian tentang apakah hasil penelitian benar atau salah atau apa yang seyogianya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa yang dihasilkan oleh penelitian tersebut.²⁷

Adapun analisa data ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan kaya terhadap suatu fenomena, menggali makna atau alasan di balik perilaku, serta memberikan wawasan yang bisa diinterpretasikan dengan latar belakang atau konteks tertentu, sehingga nantinya memunculkan suatu kesimpulan terhadap hasil penelitian ini.

²⁷ *Ibid.* hlm 184