

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Adanya kenyataan bahwa kesempatan kerja tidak sebanding dengan tingkat pertumbuhan, pertumbuhan penduduk Indonesia yang relatif tinggi menghasilkan peningkatan angkatan kerja setiap tahunnya. Akibatnya, terjadi kesenjangan antara banyaknya pencari kerja dan lowongan kerja.

Sebagai salah satu komponen pendukung dalam pembangunan, tenaga kerja memegang peranan penting dalam suatu usaha. Tanpa menjamin kehidupan tertentu, peningkatan kualitas tenaga kerja dan perlindungan pekerja harus disesuaikan dengan penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia guna meningkatkan kualitas manusia.<sup>1</sup> Uang selalu diperlukan untuk memenuhi kebutuhan seseorang. Seseorang harus bekerja untuk membayar biaya hidup. Seseorang dapat bekerja sendiri atau dengan orang lain.

Berdasarkan Pasal 1 Angka 6 UU No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa perusahaan adalah:

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hal.9.

2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>2</sup>

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan jasa bagi perusahaan serta kebutuhannya sendiri agar perusahaan dapat beroperasi secara optimal. Perusahaan adalah badan usaha yang didirikan untuk mencari laba atau keuntungan, dimana setiap perusahaan didirikan dan mempunyai kekuatan hukum. Oleh karena itu, diperlukan suatu aturan yang disebut hubungan kerja agar dapat menjalankan bisnis tersebut. Sedangkan Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya di sebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) menjelaskan “*pekerja/buruh adalah setiap orang dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”.<sup>3</sup>

Pekerja/buruh akan menerima upah sebagai balas jasa dari perusahaan sebagai akibat dari hubungan kerja sama antara pengusaha dan pekerja. Hal ini akan mengakibatkan berkembangnya hubungan kerja yang akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan. Suatu kontrak antara pekerja dan perusahaan dimana pekerja menyatakan kesediaannya untuk menerima upah sebagai imbalan atas kerja mereka dan perusahaan menyatakan kapasitasnya untuk mempekerjakan pekerja.

---

<sup>2</sup> Pasal 1 Ayat 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>3</sup> Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan/pekerja yang disebabkan oleh beberapa faktor penting sering terjadi karena adanya faktor-faktor hubungan kerja yang timbul akibat ketidaksesuaian dalam kegiatan perusahaan.<sup>4</sup> Dimana pengakhiran hubungan kerja mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. PHK berdampak langsung pada kehidupan pekerja dan buruh untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya dengan penghasilan tetap. Sebaliknya, bagi pengusaha, PHK berarti hilangnya pekerja terdidik atau buruh yang paham tata cara kerja perusahaan. Akibatnya, para pihak pengusaha, pekerja, dan pemerintah harus berupaya menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK).

Peristiwa pemutusan dapat menyebabkan masalah yang sulit untuk diselesaikan, baik itu mengenai pengakhiran hubungan ataupun akibat hukum yang ditimbulkan adanya dari pengakhiran hubungan kerja. Jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya pada hubungan hukum dengan pihak lain, pemenuhan kebutuhan dan kepentingan salah satu pihak dapat dirugikan dan hubungan antara pekerja dan pengusaha akan terganggu.<sup>5</sup>

Salah satu hal yang tidak diinginkan oleh pekerja dan buruh adalah ketika pemutusan hubungan kerja dilakukan, terutama ketika PHK diprakarsai oleh pemberi kerja/pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu. Terlepas dari kenyataan bahwa alasan PHK yang didorong oleh inisiatif pemberi

---

<sup>4</sup> D. Danny H. Simanjutak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, (Yogyakarta: Media Press, 2012), h.18.

<sup>5</sup> I Made Udiana, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, (Denpasar: Udaya University Press, 2016), h.31.

kerja adalah pendapatan yang tidak merata dari omzet penjualan dan dampaknya terhadap pekerja, pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja bagi para pekerja/buruh merupakan dari segala pengakhiran. Akhir dari memiliki beberapa pekerjaan, akhir dari mendukung kebutuhan hidup sehari-hari untuk dirinya dan keluarganya, akhir dari kemampuan untuk menyekolahkan anak, dll.<sup>6</sup> Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, baik pengusaha, pekerja/buruh, maupun pemerintah, berupaya sedapat mungkin menghindari pemutusan hubungan kerja.<sup>7</sup>

Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh, atau pekerja atau buruh yang bersangkutan, jika pekerja atau buruh yang bersangkutan bukan anggota serikat pekerja atau serikat buruh, harus merundingkan alasan pemutusan hubungan kerja. Pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sampai Badan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengambil keputusan jika perundingan gagal mencapai kesepakatan.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat 1 menjelaskan bahwa *“pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama (2) dua tahun, atau keadaan*

---

<sup>6</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1974), hal.143.

<sup>7</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, ( Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal.65.

*memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).”*

Salah satu kasus yang akan dilakukan penelitian yaitu terjadi pada CV Sinar Agung, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang bahan pokok, produk utamanya adalah minuman, CV ini beralamat Kalimas Baru No 27 Kota Surabaya, CV ini dikenal sebagai “distributor aqua” dimana perusahaan CV tersebut telah terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh.

CV Sinar Agung terdapat 50 pekerja atau karyawan, dari 50 pekerja tersebut terdiri dari 35 pekerja tetap, dan 15 pekerja harian, masing-masing masa kerja dari 50 pekerja adalah 20 orang masa kerjanya selama 5 tahun, 10 orang masa kerjanya selama 3 tahun, dan 20 orang masa kerjanya selama 7 tahun. Dengan adanya pandemi covid 19 sehingga membuat sebagian perusahaan mengalami penurunan omset penjualan salah satunya adalah CV Sinar Agung, dengan adanya pandemi covid 19 membuat CV Sinar Agung mengalami penurunan omset penjualan yang tidak lancar dalam penjualan, karena sebelum adanya pandemi covid 19 di CV Sinar Agung lancar tidak ada masalah dengan datangnya kasus covid 19 tersebut membuat CV Sinar Agung mengalami masalah dalam omset penjualan yang tidak lancar. Karena omset penjualan yang tidak lancar dan membuat sebagian penjualannya rugi dan tidak bisa memenuhi hak karyawan salah satunya gaji, sehingga di CV Sinar Agung telah melakukan pemutusan

hubungan kerja pada sebagian pekerjanya atau yang di PHK oleh CV Sinar Agung ada 20 orang.<sup>8</sup>

Dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa *“pengusaha pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama (2) dua tahun, atau disebabkan karena keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar (1) satu kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar (1) satu kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).”*

Akan tetapi perusahaan CV tersebut melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan karena sudah dijelaskan bahwa perusahaan boleh melakukan pemutusan hubungan kerja apabila sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. Bahwasannya perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja maka mendapat uang pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak akan tetapi perusahaan CV Sinar Agung dalam memutus hubungan kerja, pekerja/buruh yang yang di PHK hanya mendapat uang gaji hanya 1 (satu) bulan gaji bukan uang pesangon, jadi CV tersebut telah melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan Ferry Handoko, tanggal 28 Agustus 2020, di CV Sinar Agung Surabaya.

Pada penelitian ini memfokuskan penelitian terkait dengan Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja di CV Sinar Agung, Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas menimbulkan ketertarikan untuk dilakukan penelitian yang berjudul *“PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA CV SINAR AGUNG SURABAYA YANG DI PHK”*

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang diangkat adalah:

1. Apakah PHK yang dilakukan di CV Sinar Agung Surabaya sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum pekerja CV Sinar Agung Surabaya yang di PHK?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Apakah PHK yang dilakukan di CV Sinar Agung Surabaya sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja CV Sinar Agung Surabaya yang di PHK.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah informasi khususnya dalam hukum ketenagakerjaan tentang pemutusan hubungan kerja.

### **2. Kegunaan Praktis**

#### **a. Bagi Pekerja**

Penelitian diharapkan berguna untuk dapat mengerti dan juga memahami apa yang sudah menjadi hak-hak bagi setiap para pekerja yang melakukan pekerjaan disuatu perusahaan.

#### **b. Bagi Pengusaha**

Penelitian diharapkan berguna untuk memperhatikan apa yang sudah menjadi tanggung jawab yang seharusnya diberikan kepada seluruh para pekerja.

## **1.5 Keaslian Penulisan**

Dalam melakukan penelitian ini, studi tentang pemutusan hubungan kerja, termasuk yang berikut ini, untuk menghindari kemiripan dengan pekerjaan sebelumnya.

Tabel 1  
Keaslian Penulisan

| No | Nama, Judul Penelitian, Universitas, Tahun                                                                                                                                                 | Rumusan Masalah                                                                                                                                    | Pembahasan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Rizkia Fitriani Kardani, Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam Persero Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003, UPN Veteran Surabaya, 2012. <sup>9</sup> | 1. Bagaimana Proses PHK di PT Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam Persero?<br>2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi karyawan yang di PHK | Pemutusan hubungan kerja (PHK) PT Usaha Kawasan Industri Pulau Batam Persero dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti pelanggaran kebijakan perusahaan, permintaan pekerja, pelanggaran pekerja terhadap peraturan perusahaan, kematian, dan pensiun, dini pensiun, pensiun dipercepat, serta PHK sepihak pengunduran diri dan pemecatan oleh perusahaan serta pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan. Untuk sementara, berbagai pemotongan terjadi di PT. PDI PB (Persero), khusus PHK purna bakti pada usia pensiun. atas berbagai bentuk pesangon yang diterima karyawan tetap di PT. PDI PB (Persero) memberikan uang pesangon kepada karyawan, dana pensiun, dan dana jaminan hari tua pada saat pemutusan hubungan kerja. Selain itu, PT menyediakan semua ini sebagai pesangon. Berdasarkan Forum |

---

<sup>9</sup> Rizkia Fitriani Kardani, *Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam Persero Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003*, UPN Veteran Surabaya, 2012.

|    |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                  | Komunikasi Pegawai Persero Batam (FKPB) yang mengacu pada Undang-Undang, PDI PB (Persero) berpegang teguh pada peraturan perusahaan.                                                                                                                                                                                                                                         |
| 2. | Yogi Febrian Putra, Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung, Universitas Lampung, 2015. <sup>10</sup> | 1. Bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT Ghalaz Sukses Perkasa?<br>2. Faktor apakah yang menjadi penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja di PT. Ghalaz Sukses Perkasa? | PT Galaz memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja karena atas kesalahan-kesalahan dari para pekerjanya sendiri antara lain kedisiplinan, tanggung jawab serta kejujuran. Karena dari PT Ghalaz Sukses Perkasa sendiri membutuhkan karyawan atau pekerja mengharapkan kinerja yang lebih tinggi serta untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Ghalaz Sukses Perkasa. |

Berdasarkan kedua penelitian diatas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan skripsi ini diantaranya sebagai berikut. Penelitian pertama dengan ini memiliki persamaan yakni sama-sama membahas terkait Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Namun, dalam penelitian pertama mengkaji tentang hak-hak yang sudah dipenuhi bahwa oleh perusahaan terhadap karyawannya telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sementara dalam penelitian ini mengkaji tentang hak-hak para pekerja/buruh yang tidak dapat dipenuhi.

---

<sup>10</sup> Yogi Febrian Putra, *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Ghalaz: Sukses Perkasa Bandar Lampung*, (Universitas Lampung, 2015).

Penelitian kedua dan penelitian ini juga sama-sama membahas tentang pelaksanaan pemutusan hubungan kerja namun dalam penelitian kedua ini perusahaan memutuskan hubungan kerja terhadap karyawannya dikarenakan atas kesalahan kesalahan para pekerjanya antara lain kedisiplinan, tanggung jawab serta kejujuran karena perusahaan mengharapkan kinerja yang lebih tinggi serta untuk meningkatkan disiplin kerja dari karyawan sedangkan dalam penelitian ini dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

## **1.6 Metode Penelitian**

### **1.6.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris, yang merupakan jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat juga disebut sebagai penelitian lapangan. Secara khusus mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dan apa yang sebenarnya terjadi dalam masyarakat.<sup>11</sup> Artinya, penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dilakukan terhadap situasi atau kondisi aktual yang ada di masyarakat. Setelah data yang diperlukan dikumpulkan, masalah diidentifikasi, yang pada akhirnya mengarah pada pemecahan masalah.<sup>12</sup> Penelitian ini termasuk penelitian empiris, karena untuk mengetahui Perlindungan hukum pekerja CV Sinar Agung Surabaya yang di PHK.

### **1.6.2 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris sebagai metode pendekatannya. Metode yuridis empiris bertujuan untuk menemukan dan

---

<sup>11</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), h.15.

<sup>12</sup> Ibid, h.16.

mengkonsepkan hukum yang sebenarnya.<sup>13</sup> Pendekatan yuridis sosiologis menekankan pada penelitian empiris dengan tujuan memperoleh pengetahuan hukum dengan langsung pada sumbernya yaitu mengetahui Perlindungan hukum pekerja CV Sinar Agung Surabaya yang di PHK.

### **1.6.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di CV Sinar Agung Surabaya, yang beralamat di Kalimas Baru No 27 Kota Surabaya. Alasan peneliti memilih lokasi di CV Sinar Agung Surabaya karena CV tersebut terjadi pemutusan hubungan kerja dimana hak-hak pekerja tidak dapat terpenuhi sesuai Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **1.6.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

#### **1. Jenis Data**

Jenis Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

- a. Data Primer adalah data yang didapat langsung dari masyarakat sebagai sumber utama melalui penelitian lapangan (pengamatan, wawancara, dan kusioner).<sup>14</sup>
- b. Data sekunder adalah informasi yang menjelaskan data primer. Data sekunder dapat diperoleh dengan membaca, mencari informasi yang

---

<sup>13</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986), h.51.

<sup>14</sup> Bambang Waluyo, *ibid*, hal.15.

relevan, mencari data dan informasi dalam konteks penelitian, dan membaca literatur lainnya.<sup>15</sup>

## 2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari:

- a. Penelitian Lapangan yaitu data yang diperoleh langsung melalui pengamatan secara cermat kemudian melakukan wawancara dengan perusahaannya yaitu kepala HRD di CV Sinar Agung Surabaya dan juga melakukan wawancara dengan pihak para pekerja/buruh dan para pekerja yang terkena PHK, serta wawancara langsung di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.
- b. Penelitian Pustaka adalah sebuah penelitian yang dilakukan dengan melihat buku-buku dan bahan-bahan lain yang berhubungan dengan pokok kajian.

### 1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara merupakan sebuah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Wawancara digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang.<sup>16</sup>Wawancara (*interview*) adalah bentuk komunikasi antara dua orang. Dalam penelitian ini, penulis

---

<sup>15</sup> Bambang Waluyo, *Ibid*, hal.17.

<sup>16</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal.202.

melakukan wawancara dengan 3 (dua) orang. Untuk mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya, wawancara dilakukan secara terstruktur. dari kepala HRD di CV Sinar Agung Surabaya. Terkait narasumber yang ingin di wawancarai antara lain : Bapak Udin selaku HRD di CV Sinar Agung Surabaya dan juga melakukan wawancara dengan pihak para pekerja/buruh dan para pekerja yang terkena PHK. Terkait narasumber yang ingin di wawancarai antara lain : Narasumber yang masih aktif bekerja yaitu Bapak Ulum, Bapak Ari, Bapak Guntur, Narasumber yang terkena PHK yaitu Bapak Bahar, Bapak Rosi, Bapak Bayu, Bapak Fauzan, serta wawancara langsung di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

2. Observasi dapat dilakukan langsung, mendokumentasikan secara langsung hal-hal yang berkaitan dengan masalah penelitian. Pengamatan adalah situasi dunia nyata yang tidak diciptakan secara kebetulan.<sup>17</sup>
3. Dokumentasi adalah mengumpulkan informasi tentang fokus penelitian yang berasal dari subjek penelitian.

#### **1.6.6 Analisis Data**

Sebagai upaya untuk memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian, semua data lapangan yang dikumpulkan harus dianalisis, diolah, dan dimanfaatkan. Dalam hal ini penelitian menggunakan teknik analisis data kualitatif, yaitu suatu metode analisis yang menghasilkan data analisis deskriptif.

---

<sup>17</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986), hal.207.

Data ini terdiri dari apa yang responden katakan secara tertulis atau lisan serta perilaku aktual yang menjadi subjek penelitian.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Soerjono Soekanto, *Ibid*, hal.154.