

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan antara pemberi kerja dan pekerja yang terikat dalam suatu kontrak kerja dalam pelaksanaannya tidak selalu berjalan sesuai harapan. Permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan yang paling sering terjadi di Indonesia adalah kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja atau biasa disebut PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara Pemberi Kerja dengan Pekerja.

Salah satu permasalahan PHK yang sering terjadi belakangan ini adalah PHK yang dilakukan oleh Pemberi Kerja atau Perusahaan tanpa persetujuan oleh Pekerja. Contoh nya kasus yang dialami oleh Para Pekerja di PT. Transportasi Jakarta yang secara sepihak telah di PHK oleh Perusahaan yang bersangkutan.

PT. Transportasi Jakarta atau disingkat PT. Transjakarta adalah sistem transportasi Bus Rapid Transit (BRT) merupakan salah satu sistem moda angkutan masal publik yang beroperasi sejak tahun 2004 di Jakarta, Indonesia,¹ pada awalnya bernama Badan Pengelola (BP) Transjakarta dan Unit Pengelola Transjakarta Busway (UPTB). Lembaga ini, dibentuk pada tahun 2003 berdasarkan SK Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 110/2003 tentang Pembentukan Badan Pengelola (BP) Transjakarta. Pada tahun 2006, namanya kemudian diganti menjadi Badan Layanan Umum (BLU) Transjakarta berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 48 Tahun 2006, Dengan semakin meningkatnya kinerja pengoperasian Transjakarta, maka pengelolaan Badan Layanan Umum Transjakarta Busway selanjutnya ditetapkan menjadi Unit Kerja Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang menerapkan PPK-BLUD secara penuh sesuai Keputusan Gubernur Nomor 626 Tahun 2010 tentang Penetapan BLU Transjakarta Busway menjadi Unit Kerja Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang menerapkan PPK-

¹Transjakarta, "Produk dan Layanan Bus Transjakarta", <http://transjakarta.co.id/produk-dan-layanan/layanan-bus/transjakarta/>, diakses pada tanggal 28 Agustus 2019.

BLUD secara penuh.² Dan kemudian menjadi Unit Pengelola Resmi Operasional. UPTB bernaung di bawah Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Pada tahun 2013 Pemerintah Provinsi (Pemprov) DKI Jakarta akan mengubah status badan hukum Transjakarta dari Unit Pengelola menjadi Perseroan Terbatas (PT) dan operasionalnya digantikan oleh PT. Transportasi Jakarta, yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) provinsi DKI Jakarta. PT. Transportasi Jakarta, berwenang atas operasional seluruh koridor dan area kerja Transjakarta, serta melakukan pengawasan kinerja dan koordinasi dengan seluruh operator koridor, penyedia armada bus, dan pengelola pool SPBG.³

Pengambilalihan adalah saham yang mengakibatkan beralihnya pengendalian terhadap perseroan tersebut. Pengambilalihan dilakukan oleh badan hukum berbentuk Perseroan, Direksi sebelum melakukan perbuatan hukum Pengambilalihan harus berdasarkan keputusan RUPS yang memenuhi kuorum kehadiran dan ketentuan tentang persyaratan pengambil keputusan RUPS, pihak yang akan mengambil alih menyampaikan bertujuan untuk melakukan Pengambilalihan kepada Direksi Perseroan yang akan diambil alih. Pihak yang mengambil alih adalah perseroan, bukan badan hukum lain atau orang perseorangan.⁴

Terkait dengan pengambilalihan suatu perusahaan, Muncul ketidakpastian hukum terkait status kepegawaian dan siapakah yang bertanggung jawab atas pesangon apabila pekerja tersebut diberhentikan. Salah satu kasus yang terjadi adalah antara PT. Transjakarta dengan Dimas Catur Feby Laksono.

Sebelumnya, pada tanggal 03 April 2016, salah satu Pekerja yang bernama Dimas Catur Feby Laksono bersama kawan-kawan sepekerjanya sedang bertugas di Ruang Command Centre Lantai 4. Saat itu sirkulasi armada bus di koridor terkendali, tidak lama kemudian, Bapak Daud Joseph selaku Direktur Operasional PT. Transportasi Jakarta mendapati Dimas Laksono sedang memutar

²Indonesia, *Peraturan Daerah tentang Pengelolaan BRT*, Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2014.

³Mufidjatsiregars, "Sistem Manajemen Transjakarta", <https://mufidjatsiregars.wordpress.com/2016/04/05/sistem-manajemen-transjakarta>, diakses pada tanggal 25 Agustus 2019.

⁴Binoto Nadapdap, *Hukum Perseroan Terbatas*, cet. 1, (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2016), hal.183.

film. Kemudian, Bapak Daud Joseph menanyakan kepada Dimas Laksono mengenai siapa saja yang ikut menonton film tersebut, dan Dimas Laksono memberitahukan kepada Bapak Daud Joseph, yang ikut menonton film adalah Achmad Tohir, Nur Rahman dan Ferry Febriansyah. Setelah itu, Dimas Laksono bersama dengan Para Pekerja lainnya dipanggil untuk membuat Surat Pernyataan. Namun, mereka mendapatkan kabar bahwa dari PT. Transportasi Jakarta melalui media sosial yaitu *WhatsApp*, bahwa Dimas Laksono bersama dengan Para Pekerja lainnya yang terkena kasus di non-aktifkan sampai dengan batas waktu yang ditentukan.

Pada tanggal 04 April 2016, Dimas laksono bersama dengan Para Pekerja lainnya mendapat kabar dari *Staff Monitoring* yaitu Ririe melalui media sosial yaitu *BBM*, untuk menghadap Tim Penyidik dikarenakan melanggar SOP. Kemudian pada tanggal 5 April 2016, Dimas Laksono bersama dengan Para Pekerja lainnya mendapat surat dari HRD PT. Transportasi Jakarta bahwa mereka tidak boleh bekerja sampai dengan batas waktu yang tidak ditentukan, adapun surat tersebut langsung dipegang oleh Ririe selaku *Staff Monitoring* PT. Transportasi Jakarta.

Pada tanggal 12 April 2016, Dimas Laksono bersama dengan para pekerja lainnya mendapat Surat Peringatan dari Bapak Bano selaku Pengatur Pengendalian PT. Transportasi Jakarta, dimana Dimas Laksono mendapatkan Surat Peringatan II. Surat Peringatan tersebut hanya berlaku selama kurang lebih 3 (tiga) jam, dikarenakan surat peringatan tersebut langsung ditarik kembali oleh Bapak Kamal selaku *Human Resource Departement* (HRD) PT. Transportasi Jakarta tanpa disertakan alasan yang jelas.

Namun, tanggal 16 April 2016, Dimas Laksono bersama dengan para pekerja lainnya mendapat informasi dari Bapak Daud Joseph selaku Direktur Operasional PT. Transportasi Jakarta bahwa mereka tidak diperkenankan untuk bekerja kembali. Setelah itu, pada tanggal 18 April 2016, Dimas Laksono bersama Para Pekerja lainnya diberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Bapak Kadir Adriansyah selaku HRD PT. Transportasi Jakarta. Akan tetapi, Dimas Laksono bersama Para Pekerja lainnya beritikad baik melakukan permohonan

kebijaksanaan perusahaan melalui Bapak Daud Josep selaku Direktur Operasional PT. Transportasi Jakarta untuk diberikan kesempatan bekerja, akan tetapi permohonan mereka ditolak oleh bapak Daud Joseph.

Akhirnya, Dimas Laksono mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat terhadap PT. Transportasi Jakarta guna mendapatkan penyelesaian dan kepastian hukum atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Pada Pengadilan tingkat pertama yakni Pengadilan Negeri, Putusan Nomor 64/PDT.SUS-PHI/2017/PN.Jkt.Pst.Majelis Hakim mengabulkan tuntutan Dimas Laksono, dkk., (Penggugat) terhadap PT. Transportasi Jakarta (Tergugat). Penggugat berhak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah proses PHK yang seluruhnya berjumlah sebesar Rp. 66.415.000,00 (enam puluh enam juta empat ratus lima belas ribu).

Dalam surat gugatan, Dimas Laksono mengungkapkan fakta bahwa PT. Transportasi Jakarta hingga saat ini tidak memberikan uang pesangon yang seharusnya diterima oleh Pekerja yang telah di-PHK. Pada bulan Juni 2016, Dimas Laksono mengajukan permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur. Kemudian, Pihak Sudinakertrans Jakarta Timur melakukan pemanggilan kepada Dimas Laksono dan PT. Transportasi Jakarta untuk dilakukan mediasi yang kemudian tidak membuahkan hasil.

Kemudian, PT. Transportasi Jakarta mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Dalam dalilnya, PT. Transportasi Jakarta mengungkapkan bahwa Dimas Laksono telah salah mengajukan gugatan yang seharusnya ke Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI), bukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, selain itu, Dimas Laksono tidak mengajukan alat bukti yang menunjukkan bahwa ia bekerja sejak tahun 2006. PT. Transportasi Jakarta menyebutkan bahwa seseorang yang telah berhenti hubungan kerjanya dengan UP Transjakarta Busway, tidak bisa langsung bergabung bekerja pada PT. Transportasi Jakarta, namun harus memenuhi serangkaian proses pelamaran kerja baru.

Pada tingkat kasasi yakni Putusan Nomor 1420 K/PDT.SUS-PHI/2017, Majelis Hakim justru mengabulkan permohonan kasasi dari PT. Transportasi Jakarta. Majelis Hakim MA berpendapat bahwa yang menjadi tanggung jawab Pemohon adalah selama masa hubungan kerja 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan, dengan upah Rp. 3.700.000,00/bulan, sehingga Dimas Laksono berhak mendapatkan kompensasi PHK sebesar Rp. 8.510.000,00.

Adanya perbedaan putusan antara Majelis Hakim dalam tingkat Pengadilan Negeri dengan Majelis Hakim dalam tingkat Kasasi, memunculkan ketertarikan penulis untuk meneliti lebih dalam mengenai sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak ini. Selain itu, hal menarik lainnya yang perlu dibahas dalam penelitian ini yakni pertanggungjawaban perusahaan terhadap buruh yang mengalami perubahan status menjadi perseroan terbatas (PT).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang ingin dibahas antara lain:

1. Bagaimana tanggung jawab hukum perusahaan terhadap buruh dalam hal terjadi perubahan status di Badan Hukum terhadap hak-hak buruh/pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja ?
2. Bagaimanakah pertimbangan hakim dalam putusan terkait Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal terjadi perubahan status dalam perusahaan ?
3. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hal terjadi perubahan status dalam perusahaan ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah:

- a. Untuk menganalisis tanggung jawab hukum perusahaan terhadap buruh dalam hal terjadi perubahan status di badan hukum;
- b. Untuk menganalisis pertimbangan hakim dalam sengketa Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal terjadi perubahan status badan hukum dalam perusahaan;
- c. Untuk menganalisis tinjauan hukum islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hal terjadi perubahan status dalam perusahaan.

2. Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan mendapat manfaat yang berguna baik untuk secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk memberikan bantuan pemikiran terhadap pengembangan Ilmu hukum, khususnya hukum Ketenagakerjaan di Indonesia terkait dengan pertanggungjawaban atas Perusahaan terhadap buruh/pekerja yang mengalami perubahan status.

- b. Secara Praktis

Diharapkan hasil karya ilmiah ini dapat menjadi informasi dan referensi yang berguna bagi Perusahaan dalam bidang Ketenagakerjaan untuk menyelesaikan permasalahan terkait dengan pertanggungjawaban perusahaan terhadap buruh/pekerja yang mengalami perubahan status.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran bagaimana hubungan antara konsep konsep yang akan diteliti.⁵ Kerangka konseptual disusun sebagai perkiraan

⁵Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, cet. 9,(Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hal. 47.

teoritis dari hasil yang akan dicapai setelah dianalisis secara kritis.⁶ Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.⁷
2. Badan Pengelola (BP) Transjakarta adalah Badan Pengelola Transjakarta Busway Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.⁸ Badan Pengelola merupakan lembaga non struktural Pemerintah Daerah di bidang pengelolaan angkutan umum busway.⁹
3. Badan Layanan Umum Transjakarta Busway yang selanjutnya disebut BLU Transjakarta Busway adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Perhubungan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta di bidang pengelolaan angkutan umum busway.¹⁰
4. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah atau Unit Kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan, dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.¹¹
5. Pola Pengelolaan Keuangan BLUD, (PPK-BLUD) adalah pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan

⁶Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Metode Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, cet. 1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 93

⁷Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 Nomor 39, TLN Nomor 4279, Pasal 1 angka 25.

⁸Indonesia, *Keputusan Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelola Transjakarta Busway Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta*, Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 110 Tahun 2003, Pasal 1 angka 6.

⁹*Ibid.* Pasal 3 angka 1.

¹⁰Indonesia, *Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta tentang Prosedur Penetapan Operator Bus Transjakarta Busway*, Peraturan Gubernur Nomor 173 tahun 2010, Pasal 1 angka 6.

¹¹Indonesia, *Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah*, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007, Pasal 1 angka 1.

mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.¹²

6. Unit Pengelola (UP) Transjakarta Busway adalah unit kerja di bawah Dinas Perhubungan yang bertugas untuk mengelola angkutan umum busway.¹³
7. Perseroan Terbatas (PT) Transjakarta yang selanjutnya disebut Perseroan adalah Badan Usaha yang didirikan oleh Pemerintah Daerah dan Mitra BUMD sebagai bagian dari BUMD untuk mengoperasikan Sistem BRT.¹⁴
8. Badan Usaha Milik Daerah yang selanjutnya disingkat BUMD adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah.¹⁵
9. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁶

E. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan adalah penelitian hukum yang

¹²Badan pengawasan keuangan dan pembangunan “Program Asistensi Badan Layanan Umum Daerah”, <http://www.bpkp.go.id/dan/konten/376/Asistensi-BLUD.bpkp>, diakses pada tanggal 08 September 2019

¹³Indonesia, *Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta tentang Standar Pelayanan Minimal Unit Pengelola Transjakarta-Busway*, Peraturan Gubernur Nomor 35 Tahun 2014, Pasal 1 angka 7.

¹⁴Indonesia, *Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta tentang Pembentukan Badan Usaha Milik Daerah Perseroan Terbatas Transjakarta*, Peraturan daerah Nomor 4 Tahun 2014, Pasal 1 angka 7.

¹⁵Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Pemerintahan Daerah*, UU Nomor 23 Tahun 2014, LN Tahun 2014 Nomor 244, TLN Nomor 5587, Pasal 1 angka 40.

¹⁶Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Pemerintahan Daerah*, UU Nomor 23 Tahun 2014, LN 2014 Nomor 244, TLN 5587, Pasal 1 angka 2.

dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.¹⁷ Pada penelitian hukum jenis ini, hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.¹⁸

2. Jenis Data

Dalam penelitian pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat dan dari bahan-bahan pustaka. Yang diperoleh langsung dari masyarakat dinamakan data primer (atau data dasar), sedangkan yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka lazimnya dinamakan data sekunder.¹⁹ Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang mencakup:

a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat.²⁰

Bahan yang digunakan dalam bahan hukum primer penelitian ini antara lain:

- 1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2014 tentang Pengelolaan BRT.
- 3) Keputusan Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelola Transjakarta Busway Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 110 Tahun 2003, Pasal 1 angka 6.
- 4) Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta tentang Pembentukan Badan Usaha Milik Daerah Perseroan Terbatas Transjakarta, Peraturan daerah Nomor 4 Tahun 2014, Pasal 1 angka 7.

¹⁷Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, cet. 4, (Jakarta: Rajawali Pers, 1995), hal. 13

¹⁸AmiruddindanZainalAsikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, cet. 9, (Jakarta: RajaGrafindo, 2016), hal. 118.

¹⁹*Ibid.*, hal. 12

²⁰*Ibid.*, hal. 13

- 5) Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta tentang Prosedur Penetapan Operator Bus Transjakarta Busway, Peraturan Gubernur Nomor 173 tahun 2010, Pasal 1 angka 6.
- 6) Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta tentang Standar Pelayanan Minimal Unit Pengelola Transjakarta-Busway, Peraturan Gubernur Nomor 35 Tahun 2014, Pasal 1 angka 7.
- 7) Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007, Pasal 1 angka 1.
- 8) Undang-Undang Republik Indonesia tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, Pasal 1 angka 40.
- 9) Undang-Undang Republik Indonesia tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, Pasal 1 angka 2.
- 10) Putusan Mahkamah Agung Nomor 1420 K/PDT.SUS-PHI/2017.

b. Bahan hukum sekunder, yakni bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti, rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya.²¹ Bahan yang digunakan dalam bahan hukum sekunder penelitian ini adalah buku-buku hukum, hasil dari penelitian hukum seperti skripsi, tesis, serta artikel dan jurnal hukum. Di samping itu penulis juga menggunakan bahan hukum sekunder seperti hasil wawancara dengan narasumber dari Direktur PT. Transportasi Jakarta.

c. Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder,

²¹*Ibid.*

contohnya seperti kamus (hukum), ensiklopedia.²² Bahan yang digunakan dalam bahan hukum sekunder penelitian ini adalah website dan situs internet.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian hukum normatif atau kepustakaan, teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan huku, baik bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier.²³ Selain itu, penulis juga menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara, wawancara dimaksudkan melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi.²⁴ Peneliti juga menggunakan alat pengumpulan data berupa penelusuran bahan hukum melalui buku-buku, jurnal, hasil penelitian berbentuk skripsi dan tesis, serta melalui media internet. Data-data tersebut kemudian digunakan sebagai alat untuk menganalisa pengaturan tanggung jawab hukum perusahaan terhadap buruh dalam hal terjadi perubahan status.

4. Analisa Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Analisis kualitatif mendasari perwujudan satuan-satuan gejala yang ada dalam kehidupan manusia, atau pola-pola yang dianalisis gejala-gejala sosial budaya dengan menggunakan kebudayaan dari masyarakat yang bersangkutan untuk memperoleh gambaran mengenai pola-pola yang berlaku.²⁵ Suatu analisis yuridis normatif pada hakikatnya menekankan pada metode deduktif sebagai pegangan utama, dan metode induktif sebagai tata kerja penunjang. Analisis normatif terutama mempergunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai sumber data

²² Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, cet. 1, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), hal. 32.

²³ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, cet. 1, (yogyakarta: Celeban Timur, 2010), hal. 160.

²⁴ *Ibid.* hal. 161.

²⁵ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, cet. 4, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 20.

penelitinya.²⁶ Data-data tersebut kemudian digunakan sebagai alat untuk menganalisa pengaturan tanggung jawab hukum perusahaan terhadap buruh dalam hal terjadi perubahan status.

F. Sistematika Penulisan

Agar mendapatkan suatu gambaran mengenai arah dan ruang lingkungannya, maka sistematika penulisan skripsi ini secara garis besarnya sebagai berikut:

- BAB I Pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.
- BAB II Tinjauan Pustaka yang memberi gambaran secara umum tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan tanggung jawab perusahaan terhadap buruh yang mengalami perubahan status.
- BAB III Hasil Penelitian dan pembahasan atas rumusan masalah, yaitu tinjauan yuridis terhadap pertanggungjawaban perusahaan kepada buruh yang mengalami perubahan status.
- BAB IV Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

²⁶Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, cet. 1, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), hal. 166.