

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut, manusia dituntut untuk bekerja. “Karena sebagai individu, manusia tidak mudah untuk mencapai segala sesuatu dengan mudah.¹ Sehingga setiap individu tersebut harus berusaha atau melakukan pekerjaan yang dapat dilakukan. “Tujuan seorang ingin melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²

Pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggungjawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan

¹ CST. Kansil, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 29

² Anggraini Sherly, 2023, *Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan hubungan Kerja*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Hasanudin, Makasar, Volume 10 Nomor 2, P-ISSN: 3443-0981, E-ISSN: 3769-3776, hlm. 7

mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.³

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor-faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam kegiatan produksi tenaga kerja merupakan input yang terpenting selain bahan baku dan juga modal. Di beberapa negara, tenaga kerja juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Sangat beruntung sekali bagi negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula. Negara-negara yang seperti inilah merupakan salah satu incaran dari perusahaan-perusahaan asing untuk menanamkan investasinya.⁴

³ Djoko Soewono, 2014, *Analisis Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, Volume 12 Nomor 2, P-ISSN: 3212-0981, E-ISSN: 3549-3686, hlm. 9

⁴ Ngabidin Nurcahyo, 2021, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Merdeka Malang, Malang, Volume 12 Nomor 1, P-ISSN: 1922-1452, E-ISSN: 2278-2113, hlm. 6

Upah tenaga kerja yang sangat murah semakin mendukung lancarnya investasi masuk ke Negara tersebut. Para investor beranggapan bahwa apabila upah buruh dapat ditekan maka dapat mengurangi biaya produksi perusahaan. Sehingga pendapatan perusahaan jauh lebih besar di negara itu dibandingkan apabila perusahaan tersebut menanamkan investasi di negaranya sendiri. Dalam konteks pembangunan, pandangan terhadap penduduk ini menjadi terpecah dua ada yang mengatakan penduduk yang besar akan menghambat pembangunan serta menjadi beban pembangunan dan sebagian ahli mengatakan penduduk dianggap sebagai pemicu pembangunan. Oleh sebab itu, tidak selamanya negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar itu menguntungkan.⁵

Tenaga kerja merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Dalam pelaksanaan

⁵ Anitas Sinaga, 2016, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Surya Darma, Jakarta, Volume 3 Nomor 1, P-ISSN: 2356-4962, E-ISSN: 2598-6538, hlm. 8

pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.⁶ Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁷

Pada zaman era globalisasi saat ini setiap manusia sebagai makhluk sosial atau *zoon politicon* tidak dapat terlepas dari ketergantungan dengan orang lain bahkan pada bidang dunia kerja “Karena dalam usaha untuk mencapai keperluan hidupnya, manusia perlu mendapat bantuan orang.”⁸ Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya proses kerjasama antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh, kerjasama antara pengusaha yang satu dengan pengusaha lainnya, dan kerjasama antara buruh yang satu dengan buruh lainnya, hal ini disebabkan guna membangun

⁶ Fitria Puspita Rachmandita, 2021, Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Sistem Pengupahan Berdasarkan Prestasi Pekerja, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, Volume 2 Nomor 5, P-ISSN: 2746-4075, E-ISSN: 2442-4189, hlm. 6

⁷ Mauritz Tritajaya, 2021, *Perlindungan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Menolak Mutasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum Universitas Atmajaya, Yogyakarta, Volume 6 Nomor 4, P-ISSN: 0281-1228, E-ISSN: 2238-5772, hlm. 7

⁸ *Ibid*, hlm. 32

dan meningkatkan mutu sebuah perusahaan, sehingga pihak pengusaha dapat memperoleh sebuah keuntungan (reward) dengan hasil yang dikerjakan oleh pihak pekerja/buruh dan sebaliknya dengan pihak buruh akan memperoleh imbalan atau upah atas jasa yang diberikan oleh pihak pengusaha.⁹

Buruh atau pekerja adalah tulang punggung perusahaan, karena memang buruh/pekerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa beroperasi dan berpartisipasi dalam pembangunan, menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintahan dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan.¹⁰ Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan kerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

⁹ Rizky Praditya, 2019, *Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Gender*, Jurnal Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Volume 9 Nomor 1, P-ISSN: 0216-1338, E-ISSN: 2579-5562, hlm. 3

¹⁰ Najmi Ismail, 2018, *Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, Bandung, Volume 1 Nomor 3, P-ISSN: 176-138, E-ISSN: 166-182, hlm. 5

Perlindungan kerja merupakan hak pekerja dan merupakan kewajiban suatu perusahaan, masalah perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia selalu menjadi perdebatan yang masih bersifat final, dan masih terdapat perbedaan perspektif sehingga masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang merugikan para pekerja contohnya Pelanggaran hak-hak normative buruh/pekerja oleh kalangan pengusaha seperti tidak membayar upah minimum, perbedaan pendapat dan rendahnya posisi tawar para buruh/pekerja terhadap Pengusaha menyebabkan terjadinya Pemogokan buruh/pekerja.¹¹

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.¹²

¹¹ Suhartoyo, 2019, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, Volume 2 Nomor 2, P-ISSN: 2621-2781, E-ISSN: 2547-2817, hlm. 9

¹² Yemina Andria Hotmauli, 2022, *Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Volume 2 Nomor 4, P-ISSN: 2890-2090, E-ISSN: 2345-2655, hlm. 11

Dalam ketentuan hubungan-kerja terdapat di dalam lingkup perlindungan terhadap pekerja didasarkan peraturan per-Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak, dan penyandang cacat, perlindungan tentang upah kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.¹³ Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Dalam hubungan industrial ini selanjutnya tidak jarang akan menimbulkan konflik atau perselisihan yang dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang biasa disebut dengan perselisihan hubungan industrial.¹⁴ Adanya perselisihan dalam hal ini antara pengusaha dengan pekerja merupakan masalah yang lumrah, yang terpenting adalah upaya untuk mencegah

¹³ Putra Perwira, 2022, *Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Perusahaan Melakukan Relokasi Untuk Efisiensi*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Andalas, Sumatera Barat, Volume 4 Nomor 1, P-ISSN: 2112-2811, E-ISSN: 2632-2812, hlm. 15

¹⁴ Zaeni Asyhadi, 2015, *Peradilan Hubungan Industrial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 2

terjadinya perselisihan dan mendamaikan kembali jika terjadi adanya perselisihan.

Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) biasanya terjadi dalam perselisihan antara pekerja dengan pengusaha atau antarorganisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi karena adanya faktor hak-hak pekerja yang telah ditetapkan atau mengenai hak-hak yang belum ditetapkan sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama maupun peraturan perundang-undangan serta dapat pula disebabkan oleh adanya pemutusan hubungan kerja.¹⁵ Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 bahwa: Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.¹⁶

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah

¹⁵ James Putra, 2015, *Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Hukum, Sekolah Tinggi Hukum Bandung, Jawa Barat, Volume 32 Nomor 1, P-ISSN: 2549-0664, E-ISSN: 2549-0753, hlm. 13

¹⁶ Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 209

ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK.¹⁷ Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya PHK, tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi tenaga kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya sangat berat dilewati oleh pekerja/buruh tersebut apabila ia sudah tidak menerima pendapatan/penghasilan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang.¹⁸ Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Pengangguran yang semakin tinggi ditambah dengan meningkatnya jumlah kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi Negara kita.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pada pekerja disebabkan adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja. Peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut telah diatur di dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan

¹⁷ Ujang Charda, 2018, *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Anak*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, Volume 4 Nomor 2, P-ISSN: 2892-2451, E-ISSN: 2901-2217, hlm. 11

¹⁸ Abdul Azis, 2019, *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Dalam Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Volume 10 Nomor 1, P-ISSN: 2085-2339, E-ISSN: 2654-7252, hlm. 10

salah satunya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh oleh pengusaha dikarenakan melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.

Saat ini telah diundangkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang bertujuan dalam pertimbangannya untuk mampu menyerap tenaga kerja yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif.

Sebagaimana diketahui UD. Bali Sinar Sakti memproduksi sterno atau pemanas makanan yang di supplierkan hotel atau acara-acara seperti pernikahan (wedding), dan juga acara-acara catering yang memerlukan barang berupa sterno untuk menghangatkan makanan tersebut yang berbahan bakar berupa metanol dan spiritus yang mudah terbakar jadi kalangan tersebut dilarang keras untuk merokok, dan diproduksi dengan bahan kimia lainnya dan itu akan menjadi sterno yang dimasukkan dalam kaleng dan dikemas atau di packing menggunakan box karton.

Berdasarkan Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan

alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian dan penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;

Permasalahan yang terjadi adalah dimana salah satu pekerja dari UD. Bali Sinar Sakti tertangkap kamera CCTV dalam melakukan aksi kriminal yaitu pencurian uang dan barang yang berasal dari pembeli yang datang dan membeli produk di UD. Bali Sinar Sakti. Kejadian tersebut terjadi lebih dari satu kali sehingga manajemen UD. Bali Sinar Sakti mengeluarkan keputusan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja tersebut. Berdasarkan masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “PELAKSANAAN KEWENANGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN PENCURIAN DI UD. BALI SINAR SAKTI”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran pidana ?
2. Apakah Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Yang Melakukan Pelanggaran Pidana di UD. Bali Sinar Sakti?

1.3. Ruang Lingkup Masalah

Adapun ruang lingkup masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yakni mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan yang melakukan pencurian di UD. Bali Sinar Sakti dan upaya-upaya yang ditempuh dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan yang melakukan pencurian di UD. Bali Sinar Sakti

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

- a. Untuk melatih mahasiswa dalam usaha menyatakan pikiran ilmiah secara tertulis
- b. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya pada bidang
- c. penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa.
- d. Untuk perkembangan ilmu pengetahuan hukum.
- e. Untuk mengembangkan diri pribadi mahasiswa dalam kehidupan di masyarakat.

- f. Untuk membuat studi mahasiswa di bidang hukum.

1.4.2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis Mekanisme PHK terhadap pekerja yang melakukan pencurian di UD. Bali Sinar Sakti.
- b. Untuk mengetahui upaya-upaya perselisihan hubungan kerja yang melakukan korupsi di UD. Bali Sinar Sakti.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam menyusun skripsi ini adalah Penelitian Hukum empiris. Penelitian Hukum empiris adalah metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat.¹⁹

Kerangka berpikir ahli hukum dalam metode penelitian menurut Soerjono Soekanto adalah: penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, dengan jalan menganalisisnya. Disamping itu, juga diadakan Pemeriksaan yang mendalam terhadap faktor hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala bersangkutan.²⁰

¹⁹ Bambang Sunggono, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 43

²⁰ Soerjono Soekanto, 2001, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 43

Penelitian yang diambil adalah tentang perselisihan suatu perusahaan di dalam undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang terdapat di dalam UD. Bali Sinar Sakti serta Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dalam Penelitian ini meneliti tentang Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja yang melakukan pencurian di UD. Bali Sinar Sakti.

1.5.2. Jenis Pendekatan

Adapun jenis pendekatan yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan fakta dan pendekatan sosiologis.

A. Pendekatan Fakta

Pendekatan fakta dalam hal ini yaitu mengamati dan melihat faktor-faktor ketenagakerjaan dan upaya-upaya hukum yang telah dilakukan oleh pekerja yang sering terjadi di lingkungan perusahaan.

Belajar dengan pendekatan fakta adalah belajar menghafalkan fakta-fakta. Misalnya menghafalkan nama, definisi, dan gambar. Belajar dengan cara demikian selain

melelahkan juga data-data yang di hafalkan mudah terlupakan. Hal ini disebabkan daya ingat orang terbatas.²¹

B. Pendekatan Sosiologis

Pendekatan Sosiologis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat langsung pekerja dan perilaku dalam menyikapi permasalahan yang terjadi khususnya dalam pencurian yang terjadi di UD. Bali Sinar Sakti yang dilakukan oleh seorang pekerja di perusahaan tersebut.

Tentang apa yang dimaksud dengan pendekatan masih diperdebatkan dan melahirkan dua kelompok besar. Dan masih dibagi dua, berarti dipandang atau dihindari dengan, dan cara menghampiri atau memandang fenomena (budaya dan sosial). Kalau dipandang dengan, pendekatan menjadi paradigma. Sedang kalau cara memandang atau menghampiri, pendekatan menjadi perspektif atau sudut pandang.²²

1.5.3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau didapatkan langsung dari hasil penelitian lapangan, diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan dari sumber pertama

²¹ Linda Tri Antika, 2011, *Belajar dan Pembelajaran Artikel*, Jawa Pos, Jawa Timur, hlm. 10

²² Khoiruddin Nasution, 2012, *Pengantar Studi Islam*, Rajawali, Yogyakarta, hlm. 182

atau pihak perusahaan yang berhubungan dengan objek permasalahan dalam hal ini memperoleh data dari perusahaan UD. Bali Sinar Sakti

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui peraturanperundang-undangan yang berlaku dan yang memiliki kaitan dengan masalah yang akan diteliti tersebut. Mengenai Pemutusan hubungan tenaga kerja terhadap perkerja yang melakukan pencurian di UD. Bali Sinar Sakti. Yang diangkat dalam penelitian ini terdiri :

- 1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

c. Data Tersier

Data Tersier adalah Data yang diambil dari kamus dan ensiklopedia.

1.5.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni teknik studi dokumen dan teknik wawancara.

- a) Teknik studi dokumen dilakukan dengan mempelajari bahan-bahan hukum yang berkaitan terhadap permasalahan yang menjadi pokok bahasan yaitu mengenai Pelaksanaan kewenangan keputusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melakukan pencurian di Ud. Bali Sinar Sakti.
- b) Teknik wawancara dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah disusun secara sistematis kepada informan. Adapun informan yang diwawancarai yaitu Manajer dan Pekerja yang bertugas di UD. Bali Sinar Sakti.

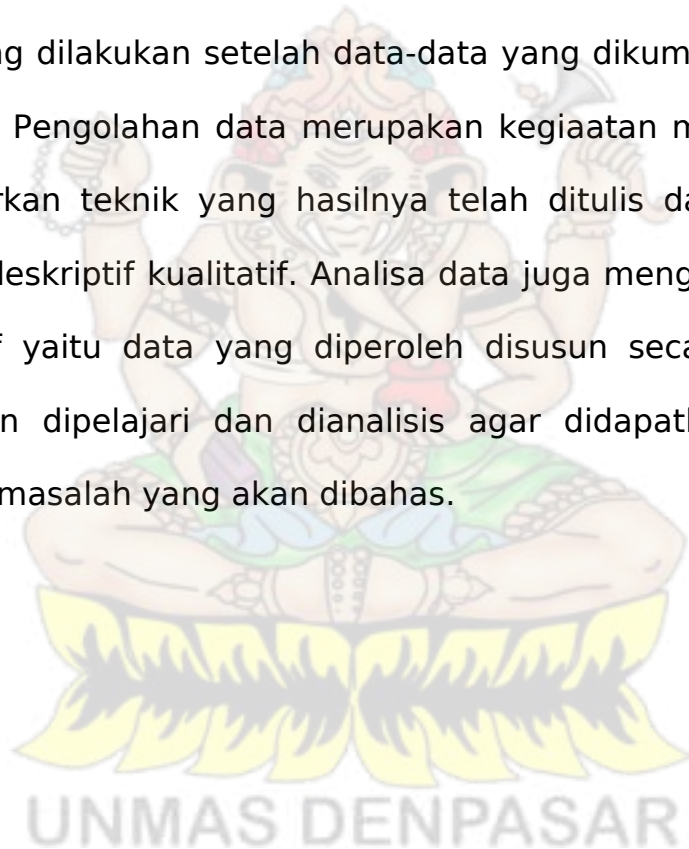
1.5.5. Teknik Analisis Kualitatif

Adapun teknik pengolahan data dan analisa data yaitu dengan teknik Kualitatif. Kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskripsi dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (Perspektif Subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Terdapat perbedaan mendasar antara peran landasan teori dalam penelitian kuantitatif dengan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif, penelitian berangkat dari teori menuju data, dan berakhir pada penerimaan

atau penolakan terhadap teori yang di gunakan, sedangkan dalam penelitian kualitatif peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas, dan berakhir dengan suatu 'teori'.

1.5.6. Teknik Pengajian Data

Skripsi ini ditulis dengan menggunakan teknik pengolahan data yang dilakukan setelah data-data yang dikumpulkan secara lengkap. Pengolahan data merupakan kegiatan mengolah data berdasarkan teknik yang hasilnya telah ditulis dalam sebuah bentuk deskriptif kualitatif. Analisa data juga menggunakan data kualitatif yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis kemudian dipelajari dan dianalisis agar didapatkan kejelasan tentang masalah yang akan dibahas.



BAB II KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Perlindungan Hukum

Awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam.