

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian ini berfokus pada pentingnya peran serikat pekerja dalam upaya sebagai jembatan antara pekerja/buruh, perusahaan, dan pemerintah untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan serta memberikan fungsi kontrol terlaksananya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan Peraturan Perusahaan (PP) sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Ketenagakerjaan.

Peran serta fungsi serikat pekerja dalam membela dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh tidak lepas dari lemah nya penegakan hukum ketenagakerjaan. Hal ini dapat di lihat dari data skala nasional jumlah perusahaan dalam skala Mikro, Kecil, Menengah, Besar yang terdaftar pada Kemenaker WLKP Online periode Januari – Desember pada tahun 2022 sebanyak 791.907, Peraturan Perusahaan (PP) yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja sebanyak 91.041 dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja sebanyak 17.853.¹ Persentase antara Perusahaan yang terdaftar pada Kemenaker WLKP Online Periode Januari – Desember 2022 dengan Peraturan perusahaan (PP) yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja

¹ <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/714>, *Periode Januari – Desember 2022* (diakses 27 Maret 2022)

dan telah tercatat pada Kemenaker pada periode yang sama sebesar 0,15%, sedangkan persentase antara Perusahaan yang terdaftar pada Kemenaker WLKP Online Periode Januari – Desember 2022 dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah tercatat di Dinas Tenaga Kerja dan telah tercatat pada Kemenaker pada periode yang sama sebesar 0,023%. Namun demikian jika perbandingan persentase di ambil dari Peraturan Perusahaan (PP) yang telah disahkan oleh Disnaker dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah tercatat di Dinas Tenaga Kerja dan telah tercatat pada Kemenaker pada periode yang sama sebesar 0,20%. Kodisi persentase tersebut diambil berdasarkan Perbandingan Perusahaan dalam skala Mikro, Kecil, Menengah, dan Besar yang kemudian dibandingkan dengan Peraturan Perusahaan (PP) dan Peraturan Kerja Besrsama (PKB) secara Nasional.

**DATA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN (WLKP)
MENURUT SKALA PERUSAHAAN DAN WAKTU PENDAFTARAN
TAHUN 2022**

Skala Perusahaan	Waktu pendaftaran												
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Total
Mikro	39.052	43.346	37.174	48.450	39.649	53.653	63.416	57.694	41.094	78.838	57.974	56.527	616.867
Kecil	9.944	10.530	8.869	11.675	8.865	11.892	14.390	13.198	8.485	16.364	12.321	11.884	138.417
Menengah	1.575	1.501	1.405	1.524	1.364	1.788	1.933	1.913	1.291	1.882	1.663	1.558	19.397
Besar	302	282	323	248	206	267	283	296	189	274	256	204	3.130
Tidak Teridentifikasi	1.439	1.028	1.140	908	680	1.236	1.295	1.454	1.113	1.192	1.198	1.413	14.096
Total	52.312	56.687	48.911	62.805	50.764	68.836	81.317	74.555	52.172	98.550	73.412	71.586	791.907

Tabel 1.1

Sumber: Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP), update 31 Desember 2022

Jumlah Perusahaan secara nasional dalam table 1.1 tersebut di atas menunjukkan bahwa kesadaran dari pengusaha untuk mendaftarkan usahanya dalam periode bulan Januari sampai Desember 2022 mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan tahun – tahun sebelumnya. Hal ini sesuai dengan amanat UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memberikan kemudahan dari sisi percepatan perizinan dan juga kepastian ataupun legalitas usaha, Walaupun UU Nomor 11 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja telah di cabut Dalam Putusan MK Nomor 91/PUU -XVIII/2020 yang dibacakan pada 25 November 2021, UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan *inkonstitusional* bersyarat. Putusan *inkonstitusional* bersyarat terhadap *Omnibus Law* diberikan MK karena UU ini dianggap cacat secara formal dan cacat prosedur. Berdasarkan Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa, Presiden berhak menetapkan peraturan pemerintah pengganti undang-undang”. Presiden membentuk Perppu 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja untuk menggantikan UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kemudahan Pendirian, Perijinan, dan Pembinaan yang diberikan oleh Pemerintah tidak sebanding dengan pembuatan Peraturan Perusahaan yang jumlah persentasenya terpaut sangat jauh dengan pendaftaran Perusahaan secara Nasional.

PERATURAN PERUSAHAAN YANG DISAHKAN MENURUT PROVINSI
TAHUN 2022 (PER MEI)

No	Provinsi	PP
1	Aceh	327
2	Sumatera Utara	1.511
3	Sumatera Barat	480
4	Riau	2.032
5	Jambi	1.922
6	Sumatera Selatan	2.192
7	Bengkulu	426
8	Lampung	755
9	Bangka Belitung	121
10	Kepulauan Riau	415
11	DKI Jakarta	23.638
12	Jawa Barat	9.306
13	Jawa Tengah	4.643
14	Jawa Timur	5.695
15	DI. Yogyakarta	1.224
16	Banten	1.780
17	Bali	1.576
18	Nusa Tenggara Barat	786
19	Nusa Tenggara Timur	693
20	Kalimantan Barat	610
21	Kalimantan Tengah	717
22	Kalimantan Selatan	822
23	Kalimantan Timur	340
24	Kalimantan Utara	93
25	Sulawesi Utara	633
26	Sulawesi Tengah	598
27	Sulawesi Selatan	1.863
28	Sulawesi Tenggara	356
29	Gorontalo	345
30	Sulawesi Barat	963
31	Maluku	395
32	Maluku Utara	232
33	Papua Barat	1.196
34	Papua	571
35	Pusat	22.145
Jumlah		91.401

Tabel 1.2

Sumber: Ditjend. PHI dan JSK per Mei 2022 diolah oleh Pusdatinaer

Berdasarkan data pada table 1.2 di atas jumlah Peraturan Perusahaan (PP) juga masih terpaat jauh jika di dibandingkan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada tahun yang sama. Perjanjian Kerja Bersama (dalam praktik sering disingkat (PKB) merupakan salah satu sarana dalam hubungan industrial yang dihasilkan melalui perundingan bersama. Di dalamnya terkandung syarat - syarat dan kondisi kerja yang menjadi landasan bagi pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja dalam melaksanakan hubungan kerja dan hubungan industrial².

² Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, (Malang, Universitas Brawijaya Press (UB Press), 2012) hal 19

PERJANJIAN KERJA BERSAMA YANG DISAHKAN MENURUT PROVINSI
TAHUN 2022 (PER MEI)

No	Provinsi	PP
1	Aceh	174
2	Sumatera Utara	460
3	Sumatera Barat	245
4	Riau	757
5	Jambi	798
6	Sumatera Selatan	758
7	Bengkulu	207
8	Lampung	118
9	Bangka Belitung	28
10	Kepulauan Riau	55
11	DKI Jakarta	2.891
12	Jawa Barat	1.450
13	Jawa Tengah	661
14	Jawa Timur	645
15	DI. Yogyakarta	1.167
16	Banten	208
17	Bali	234
18	Nusa Tenggara Barat	217
19	Nusa Tenggara Timur	119
20	Kalimantan Barat	356
21	Kalimantan Tengah	241
22	Kalimantan Selatan	182
23	Kalimantan Timur	209
24	Kalimantan Utara	9
25	Sulawesi Utara	118
26	Sulawesi Tengah	220
27	Sulawesi Selatan	271
28	Sulawesi Tenggara	55
29	Gorontalo	133
30	Sulawesi Barat	153
31	Maluku	175
32	Maluku Utara	152
33	Papua Barat	151
34	Papua	116
35	Pusat	4.120
Jumlah		17.853

Tabel 1.3

Sumber: Ditjend. PHI dan JSK per Mei 2022 diolah oleh Pusdatinaer

pada prinsipnya pembuatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama harus mematuhi segala peraturan perundang – undangan bidang ketenagakerjaan dan undang – undang terkait lainnya yang berlaku di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia³.

Adapun tujuan dari Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah memberikan kepastian syarat-syarat kerja di perusahaan, memperjelas hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha serta meningkatkan produktivitas kerja. Dewasa ini masalah ketenagakerjaan

³ Abdul Khakim, *Apek hokum perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama (PKB)*, (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2017) hal 5

menjadi isu hangat dengan adanya berbagai kasus yang menyangkut hubungan *tripartite* (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang kurang harmonis, sehingga menimbulkan perselisihan industrial yang tak kunjung selesai. Pemutusan hubungan kerja (PHK) sewenang – wenang, hak – hak *normative* tenaga kerja tidak diberikan pengusaha, seperti cuti hamil, sakit, upah, asuransi kesehatan ataupun kebijakan pemerintah yang tidak memihak pada kepentingan tenaga kerja. Mereka (pekerja/buruh) merasa hak – hak *normative* yang dimiliki dirampas sewenang – wenang oleh pengusaha, sehingga alternatif yang dilakukan pekerja/buruh adalah perusakan tempat kerja, pemogokan dan unjuk rasa di jalanan untuk menarik perhatian pengusaha dan pemerintah. Hal tersebut diatas lah yang mendasari perlunya peningkatan kualitas Peraturan Perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Jika ditinjau dari fungsinya, keberadaan PKB dalam suatu perusahaan akan sangat penting dalam kaitannya dengan usaha menciptakan hubungan yang sinergis dalam mewujudkan tercapainya kepentingan bersama, yaitu pengusaha memperoleh keuntungan dan pekerja memperoleh kesejahteraan yang layak⁴. Di sini dimaksudkan bahwa kemajuan perusahaan jangan sampai hanya dinikmati oleh pengusaha. Pekerja pun berhak untuk menikmati kemajuan tersebut melalui peningkatan kesejahteraan⁵.

⁴ Santoso, Op.Cit, hal 24

⁵ ibid

Tujuan perundingan bukan untuk mencari kemenangan oleh satu pihak atau mengalahkan pihak lain. Perundingan dilakukan untuk mencari kesepakatan, yaitu kesepakatan yang memuaskan para pihak yang berunding. Yang dicari adalah kemenangan bersama⁶. Berikut beberapa dampak dari adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada satu perusahaan :

1. Sebagai wujud pengakuan terhadap partisipasi pekerja dalam pembuatan kebijakan perusahaan dalam bidang ketenagakerjaan;
2. Sebagai sarana untuk memudahkan pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja mengetahui hak dan kewajibannya masing – masing;
3. Sebagai salah satu landasan hokum dalam pembuatan perjanjian kerja (*individual working agreement*);
4. Sebagai sarana untuk mencegah atau mengurangi timbulnya perselisihan hubungan industrial, sehingga ketenangan dan kelancaran kerja akan lebih terjamin, termasuk ketenangan pengusaha dalam menyusun rencana – rencana pengembangan perusahaan;
5. Sebagai sarana untuk memudahkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat perusahaan.

Sebagaimana perjanjian pada umumnya, pembuatan PKB harus memenuhi syarat – syarat perjanjian, baik syarat materiil maupun syarat formil⁷.

⁶ Santoso, Ibid, hal 26

⁷ Khakim, Op.Cit, hal 142

Syarat materiil berbunyi “perjanjian kerja bersama harus dibuat menggunakan Bahasa Indonesia, apabila perjanjian kerja bersama tidak menggunakan Bahasa Indonesia maka perjanjian kaerja bersama harus diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah yang tersumpah”, sedangkan syarat formil memuat “Isi dari perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah ketentuannya dari peraturan perusahaan dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ada diatas, maka identifikasi yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Mengapa PT. Pradipta Perkasa Makmur perlu membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ?
2. Apa dampak bagi Pekerja dan Pengusaha ketika dalam suatu perusahaan memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Pradipta Perkasa Makmur ?
3. Apakah hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja/serikat buruh dalam menjalankan perannya guna menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Pradipta Perkasa Makmur ?

1.3 Keaslian Penelitian

NO	NAMA	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Geger Teguh Priyo Sampurno, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang, 2013. ⁸	Efektifitas Peranan Serikat Pekerja Dalam pembuatan dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Studi di Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna Kabupaten Malang).	Titik Persamaan penelitian ini adalah sama – sama membahas peran serikat pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.	Perbedaan mendasar dari penelitian Geger Teguh Priyo Sampurno membahas mengenai kemampuan bernegoisasi dari serikat pekerja dan intervensi dari perusahaan induk PT. Ekamas Fortuna dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama. Sedangkan penulis membahas tentang kedudukan hukum dari serikat pekerja <i>error in persona</i> yang berdampak pada tidak tercapainya Perjanjian Kerja Bersama antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan PT. Pradipta Perkasa Makmur.
2.	Nimas Ayu Roesalia, Fakultas Hukum,	Analisa Hukum Perjanjian Kerja Bersama Antara	Titik Persamaan pada penelitian ini adalah membahas tentang	Terdapat perbedaan dalam penelitian yang diteliti oleh Nimas Ayu Roesalia

⁸ Geger Teguh Priyo Sampurno, *Efektifitas Peranan Serikat Pekerja Dalam pembuatan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Studi di Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Ekamas Fortuna Kabupaten Malang)*, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang, 2013.

	Universitas UNNES, Semarang, 2019. ⁹	Pengusaha Dengan PUK KSPN Pada PT. Bitratex Industries Semarang.	Perjanjian Kerja Bersama sebagai salah satu <i>factor</i> tercapainya hubungan industrial.	dengan penulis ialah dalam penelitian tersebut membahas mengenai efektivitas Perjanjian Kerja Bersama dalam penerapan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sedangkan Penulis membahas bagaimana peran serikat pekerja dapat bernegosiasi dengan pengusaha agar mau untuk melakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama.
3.	Liksa Huzaiifah, Fakultas Hukum, Universitas Islam	Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang	Titik Persamaan pada penelitian ini adalah membahas tentang	Terdapat perbedaan dalam penelitian yang diteliti Lika Huzaiifah dengan

⁹ Nimas Ayu Roesalia, *Analisa Hukum Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan PUK KSPN Pada PT. Bitratex Industries Semarang*, Fakultas Hukum, Universitas UNNES, Semarang, 2019.

	Riau, Pekanbaru, 2019. ¹⁰	Waktu Kerja di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V Kota Pekanbaru.	pelaksanaa Perjanjian Kerja Bersama	penulis ialah tentang bagaimana pelaksanaa waktu kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama. Sedangkan penulis membahas bagaimana peranan serikat pekerja dalam peningkatan Peraturan Perusahaan menjadi Perjanjian Kerja Bersama
--	--------------------------------------	--	-------------------------------------	---

1.4 Faedah/Kegunaan yang diharapkan

Faedah/Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut

A. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui mengapa Peraturan Perusahaan (PP) Perlu ditingkatkan kualitasnya sehingga menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Pradipta Perkasa Makmur.

¹⁰ Liksa Huzairah, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V Kota Pekanbaru*, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2019

2. Untuk mengetahui apa dampak bagi Pekerja dan Pengusaha ketika dalam suatu perusahaan memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Pradipta Perkasa Makmur.
3. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan dalam peningkatan kualitas Peraturan perusahaan (PP) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Pradipta Perkasa Makmur.

B. Manfaat penelitian

1. Manfaat akademis

Manfaat secara akademis dari penelitian ini untuk mengetahui salah satu persyaratan guna mencapai kebulatan studi strata satu (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Darul 'Ulum Jombang.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis dari penelitian ini untuk mengembangkan pengetahuan dibidang hukum Ketenagakerjaan khususnya dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, serta memberikan sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu hokum yaitu hukum Ketenagakerjaan.

3. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis agar dapat mengetahui bagaimana peran serikat pekerja/serikat buruh dalam upaya peningkatan kualitas Peraturan Perusahaan menjadi Perjanjian Kerja Bersama.

1.5 Metode penelitian

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris, yaitu penelitian dengan adanya data – data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi. Penelitian empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan.¹¹

Penelitian ini disebut sebagai penelitian empiris karena penulis melakukan penelitian untuk melihat proses terjadinya *error in persona* dalam pengajuan perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) yang diajukan kepada PT. Pradipta Perkasa Makmur oleh serikat buruh/ serikat pekerja PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja Kab Jombang sebagai serikat pekerja/ serikat buruh yang berinduk kepada PT. Mitra Jua Abadi – Mojoagung.

B. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif yaitu suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu data yang dinyatakan secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku

¹¹ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003), hal 43

yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.¹² Dalam pendekatan ini ditekankan pada kualitas data, sehingga dalam pendekatan ini penyusun diharuskan dapat menentukan, memilah dan memilih data mana atau bahan mana yang memiliki kualitas dan data atau bahan mana yang tidak relevan dengan materi penelitian.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah tempat dimana melakukan pengamatan untuk menemukan suatu pengetahuan. Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan alas kaki yaitu PT. Pradipta Perkasa Makmur kantor cabang Mojoagung – Jombang yang beralamat di Jl. Raya Sumobito KM 02, Dusun Betek Barat, Kec Mojoagung, Kab Jombang.

Penulis melakukan penelitian pada lokasi tersebut dikarenakan beberapa alasan dimana alasan itu salah satu yang diteliti ada di perusahaan alas kaki yaitu PT. Pradipta Perkasa Makmur kantor cabang Mojoagung – Jombang yang beralamat di Jl. Raya Sumobito KM 02, Dusun Betek Barat, Kec Mojoagung, Kab Jombang. Kasus terjadi di Kota peneliti sendiri sehingga memudahkan untuk melakukan penelitian walaupun di Kota Gresik menjadi kantor pusat perusahaan tersebut, selain telah mendapatkan ijin untuk melakukan penelitian di kantor cabang Mojoagung – Jombang,

¹² Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010), hal 192

melakukan penelitian di Kota penulis sendiri mempermudah penulis dalam melakukan penelitian.

D. Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum empiris adalah sebagai berikut :

1) Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama seperti perilaku warga masyarakat yang dilihat melalui penelitian.¹³ PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi, Karyawan PT. Mitra Jua Abadi, Dan HRD PT. Pradipta Perkasa Makmur merupakan sumber utama dalam penelitian ini. Dalam Penelitian ini juga menggunakan bahan hukum yang mempunyai kekuatan yang mengikat, yakni peraturan perundang - undangan yang terikat dengan ketenagakerjaan diantaranya ialah:

- a. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
- b. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja;
- c. Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

¹³ Soerjono Soekamto, *Pengantar penelitian hukum, Ctk ketiga*, (Jakarta, PT. Raneka Cipta, 2012), hal 25

- d. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- e. Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat –Syarat penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain;
- h. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 27 tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – Syarat penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain;
- i. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama; dan
- j. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

2) Data Sekunder

Yaitu bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer seperti yang diperoleh dari bahan dokumentasi atau bahan-bahan yang berupa buku-buku, peraturan perundang-undangan, dan laporan yang berkaitan dengan pokok-pokok permasalahan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan bahan hukum, metode yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data adalah sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala – gejala yang diselidiki.¹⁴ Pada perusahaan alas kaki PT. Pradipta Perkasa Makmur cabang Mojoagung – Jombang untuk mengetahui Serikat pekerja/serikat buruh PSP SPN PT. Mitra Jua Abadi yang mengajukan perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) telah terjadi *error in persona*. Dengan observasi ini peneliti juga dapat memperoleh kelengkapan data untuk dianalisis.

2) Wawancara

¹⁴ Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2005), hal 192

Wawancara adalah jalan mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.¹⁵ Jenis wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara bebas terpimpin atau bebas terstruktur dengan menggunakan panduan pertanyaan yang berfungsi sebagai pengendali agar proses wawancara tidak kehilangan arah.¹⁶

Studi lapangan dilaksanakan guna mengumpulkan data primer, dengan cara melakukan kegiatan wawancara kepada para informan dan responden penelitian di PT. Pradipta Perkasa Makmur - Mojoagung. Wawancara ini dilakukan secara terbuka sehingga para informan dan responden memiliki kesempatan yang luas untuk menjelaskan berbagai pertanyaan yang peneliti ajukan sehingga data yang diperlukan cukup. Dalam wawancara ini penulis memerlukan satu orang informan dan tiga orang responden sebagai sumber yang akurat dalam memenuhi data.

3) Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara mengambil data dari dokumen yang merupakan suatu pencatatan formal dengan bukti otentik.

F. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses yang sangat penting dalam suatu penelitian dalam rangka memberikan jawaban terhadap masalah yang diteliti.

¹⁵ Masri Singarimbun, Sofian Efendi, Metode Penelitian Survey (Cet. XIX, Jakarta, LP3ES, 2008), hal 192

¹⁶ Narkubo, Op.Cit, hal 85

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu menyajikan data secara deskriptif dan menganalisis secara kualitatif. Data yang diperoleh melalui penelitian lapangan dan kepustakaan diolah dan disajikan berupa rangkaian kata-kata atau kalimat yang dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang diteliti, sehingga selanjutnya dianalisis dan dipaparkan dalam bentuk deskriptif untuk memperoleh kesimpulan dari permasalahan yang diteliti.