

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara hukum yang berkewajiban dalam menjamin hak-hak dan kesejahteraan warga negaranya, sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) alinea keempat yang berbunyi “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum....” Dalam batang tubuh UUD 1945 Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2) mengamanatkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Sehingga, negara harus memajukan dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi bagi rakyat demi tercapainya kesejahteraan. Salah satu upaya negara dalam menjamin hak tersebut adalah dengan menyediakan lapangan pekerjaan guna menjadi sarana bagi masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan yang dapat menjamin keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat.

Penyediaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu langkah yang dilakukan negara untuk mencapai kesejahteraan kehidupan masyarakat. Seseorang yang sedang melakukan pekerjaan atau sedang bekerja dikenal dengan sebutan pekerja. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menjelaskan bahwa “pekerja adalah setiap orang yang

bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Menurut Khairani, pekerja adalah “setiap orang yang melakukan pekerjaan. Istilah pekerjaan ini memiliki ruang lingkup yang luas, seperti dokter, notaris, pengacara, arsitek, akuntan dan sebagainya”.¹

Dalam UU Ketenagakerjaan ditentukan bahwa bentuk hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja adalah hubungan kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha sebagai pemberi kerja dengan pekerja yang didasari atas perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, perintah, dan upah”.²

Hubungan kerja adalah titik awal untuk mengetahui hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja. Berdasarkan hubungan kerja ini pula dapat diketahui apa yang menjadi hak dan kewajiban serta perlindungan yang diberikan kepada para pihak.³ Antara pekerja dengan pemberi kerja memiliki hubungan kerja yang saling ketergantungan, karena pemberi kerja tidak mampu melakukan usahanya tanpa pekerja, dan pekerja tidak dapat bekerja tanpa adanya lapangan pekerjaan yang disediakan oleh pemberi kerja.⁴

Hubungan kerja sendiri adalah suatu konsep abstrak, karena belum menjelaskan secara detail bagaimana hubungan tersebut dapat berjalan serta tidak dapat diukur secara fisik, sehingga memerlukan adanya instrumen yang bersifat nyata dan konkret. Konsep abstrak hubungan kerja tersebut kemudian

¹ Khairani, 2021, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Disesuaikan dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 20201 tentang Cipta Kerja/Omnibus Law)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 4

² *Ibid*, hlm. 25.

³ Khairani, *Op.Cit*, hlm. 92

⁴ Steven, 2021, “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elang Jaya di Kota Batam”, *Skripsi Universitas Putera Batam*, Batam.

melahirkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah kesepakatan yang terjadi setelah adanya kesepakatan antara pekerja dan majikan, di mana pekerja menunjukkan komitmennya untuk bekerja untuk majikan dengan menerima bayaran, dan di sisi lain, majikan menunjukkan kesiapannya untuk mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah atau kompensasi lainnya.⁵

Secara yuridis, di dalam perjanjian kerja, kedudukan pemberi kerja dengan pekerja adalah sama. Namun secara sosial ekonomi kedudukan pekerja lebih lemah dibanding dengan pemberi kerja. Hal itu terjadi karena pemberi kerja mempunyai modal dan kekayaan sehingga kedudukannya kuat. Di samping itu, hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja pada dasarnya adalah hubungan otonom yang lahir dari kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja. Kendati demikian, hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja tidak hanya masalah di antara para pihak, melainkan juga berkaitan juga permasalahan lain, seperti ekonomi, sosial, politik, dan kebudayaan.⁶

Dengan adanya ketimpangan kedudukan antara pemberi kerja dengan pekerja dalam sudut pandang sosial ekonomi, serta kompleksnya keterkaitan berbagai unsur dalam hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja, maka perlu adanya perlindungan bagi pekerja dalam bentuk campur tangan pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, sehingga menjadikan hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja juga bersifat

⁵ Herdiansyah Hamzah, 2020, Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial. *Risalah Hukum*, Vol. 5, No. 1, hlm. 45–54.

⁶ Khairani, *Op.Cit.* hlm. 115.

heteronom, guna menjamin perlindungan hak-hak bagi pekerja⁷. Hal inilah yang kemudian diamanatkan dalam Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan sebagai hubungan industrial.

Adrian Sutedi menjelaskan bahwa terdapat dua cara mewujudkan perlindungan terhadap pekerja, yakni: (1), melalui undang-undang ketenagakerjaan, dan (2) melalui serikat pekerja.⁸ Maka untuk melindungi kepentingan serta hak-hak pekerja dalam rangka terwujudnya harmoni secara sosial maupun ekonomi, salah satunya dengan membentuk serikat pekerja.

Dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

“serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.”

Lahirnya UU Serikat Pekerja telah memunculkan istilah Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB) yang mengganti istilah Kesepakatan Kerja Bersama (selanjutnya disebut KKB). Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.” Lahirnya PKB secara aksiologi merupakan upaya manusia dalam mendapatkan keuntungan, kegunaan, dan hasil secara konkret

2023 ⁷ <https://library.uir.ac.id/skripsi/pdf/161022015/bab2.pdf>, diakses pada tanggal 3 Mei

⁸ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 13.

dan instrumental demi mencapai harmonisasi kerja dan kesejahteraan pekerja, pemberi kerja, anggota keluarga, dan masyarakat lainnya.⁹

Konsep PKB merupakan tindak lanjut dari hasil negosiasi antara pihak perusahaan selaku pemberi kerja dengan serikat pekerja sebagai badan hukum yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan. Keikutsertaan serikat pekerja sebagai pihak yang membuat PKB sesuai dengan salah satu tugas yang diatur dalam Pasal 4 ayat (2) UU Serikat Pekerja yaitu sebagai pihak dalam pembuatan PKB dan penyelesaian perselisihan industrial. Keterlibatan serikat pekerja pada perundingan pembuatan PKB adalah langkah dalam rangka pengembangan keikutsertaan pekerja untuk berkontribusi dalam menentukan regulasi kerja, hak, kewajiban, dan hal-hal lain dalam implementasi hubungan kerja.

Perjanjian Kerja Bersama memiliki arti serta peranan yang penting dan strategis dalam pembinaan hubungan industrial, yaitu:¹⁰

1. PKB adalah salah satu sarana untuk menjamin pelaksanaan kewajiban pemberi kerja, serta hak dan kewajiban pekerja, sesuai apa yang telah disepakati dalam PKB;
2. PKB berperan penting dalam membantu pengembangan tanggung jawab serikat pekerja dan menjadi saluran komunikasi bagi pekerja melalui partisipasi aktif dalam menyepakati kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja. Dalam konteks ini, PKB

⁹ Ahmad Rizki Sridadi, 2016, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Empatdua Media, Malang, hlm. 5-6.

¹⁰ Rizaldi Nazaruddin, "Kedudukan, Konsep dan Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama dalam Peraturan Perundang-undangan", *Badamai Law Journal*, Vol. 5, Maret 2020.

memiliki keterkaitan yang kuat dengan pengembangan demokrasi di perusahaan, praktik musyawarah untuk mencapai mufakat, serta mempromosikan kekeluargaan dan gotong royong. Semua ini sesuai dengan prinsip demokrasi Pancasila yang menjadi landasan bagi kehidupan masyarakat Indonesia secara keseluruhan;

3. PKB adalah sarana pembinaan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui perbaikan upah, keselamatan dan kesehatan kerja, serta aspek lainnya;
4. Dengan menerapkan PKB, stabilitas dan ketenangan dalam lingkungan kerja dapat lebih dijamin, yang merupakan faktor penting dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Selama KKB berlaku, baik pengusaha maupun pekerja saling terikat oleh kesepakatan, sehingga memberikan kepastian mengenai hak-hak dan kewajiban mereka.

PKB dibentuk oleh serikat pekerja, sehingga akan mencerminkan hubungan kerja ideal, dengan tujuan menciptakan kesetaraan dan kebebasan hak asasi manusia bagi pekerja sebagaimana yang dilindungi oleh UUD 1945. Selain itu, melalui pembentukan PKB yang melibatkan serikat pekerja dan pengusaha, keputusan yang adil dapat dihasilkan dengan memperhatikan hak-hak pengusaha dalam memperoleh hasil kerja yang produktif untuk

keuntungan perusahaan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kesejahteraan pekerja.¹¹

Terkait masa berlaku PKB diatur di dalam Pasal 123 UU Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menjelaskan bahwa PKB berlaku selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun. Dalam upaya perundingan untuk memperbarui PKB, proses tersebut bisa dimulai setidaknya 3 (tiga) bulan sebelum masa berlaku PKB berakhir. Jika upaya perundingan pembaharuan tidak berhasil, PKB yang berlaku saat itu akan tetap berlaku selama maksimal 1 (satu) tahun.

Salah satu contoh PKB yang diperpanjang masa berlakunya adalah PKB Perusahaan Listrik Negara (Persero) (Selanjutnya disebut PT PLN (Persero)) dengan Serikat Pekerja PLN (selanjutnya disebut SP-PLN). PT PLN (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan kualitas yang memadai, serta memperoleh keuntungan dan menjalankan tugas dari Pemerintah di bidang ketenagalistrikan guna mendukung pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.¹²

PKB antara PT PLN (Persero) dengan SP-PLN periode 2010-2012 disahkan pada tanggal 18 Mei 2010. Namun, selang waktu 10 (sepuluh) tahun sejak periode PKB PLN 2010-2012, PT PLN (Persero) dan SP-PLN baru mengesahkan PKB terbaru pada tanggal 12 Oktober 2022. PT. PLN dan SP-PLN membutuhkan waktu sekitar 10 tahun untuk memperbarui PKB yang

¹¹ Surya Nita, Joko Susilo, "Peranan Serikat Pekerja dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama untuk Hubungan Kerja yang Ideal bagi Pekerja dan Pengusaha", *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, Vol. 6 No. 2, hlm. 2549-9874.

¹² <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>, diakses pada tanggal 12 Desember 2022, pukul 18.10 WIB.

menjadi dasar dalam pelaksanaan hubungan industrialnya. Hal ini menjadi timpang ketika UU Ketenagakerjaan membatasi waktu 3 tahun dalam berlakunya sebuah PKB namun PT PLN dan SP-PLN baru memperbaharui PKB setelah jauh melewati batas waktu maksimal yang diberikan oleh undang-undang, yaitu 10 tahun.

Ketidakpastian muncul pada Pasal 29 ayat (3) Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 yang memberikan kelonggaran kepada perusahaan, jika perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya hingga PKB yang baru disepakati. Pengaturan dalam Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 ini tidak dapat memberikan kepastian hukum kepada para pekerja, karena masih belum memberikan penjelasan atau batasan sampai kapan PKB lama dapat diberlakukan, sehingga tidak menjamin kepastian hukum bagi pekerja.¹³ Menurut Rizaldi Nazarudin, adanya ambiguitas akibat dua interpretasi yang berbeda terkait masa berlaku PKB pada UU Ketenagakerjaan memiliki batas waktu dan pada Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 diatur tanpa batas waktu menyebabkan ketidakpastian hukum.¹⁴

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih terperinci dengan

¹³ Saskia Khairunnisa Simamora, 2016, “Analisis Yuridis Pasal 29 Ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dalam Perspektif Kepastian Hukum”, *Skripsi Universitas Brawijaya*, Malang.

¹⁴ Rizaldi Nazaruddin, *Op.Cit.*

judul “Akibat Hukum Pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama yang Habis Masa Berlakunya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaturan masa penyusunan Perjanjian Kerja Bersama?
2. Bagaimana akibat hukum pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama yang habis masa berlakunya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

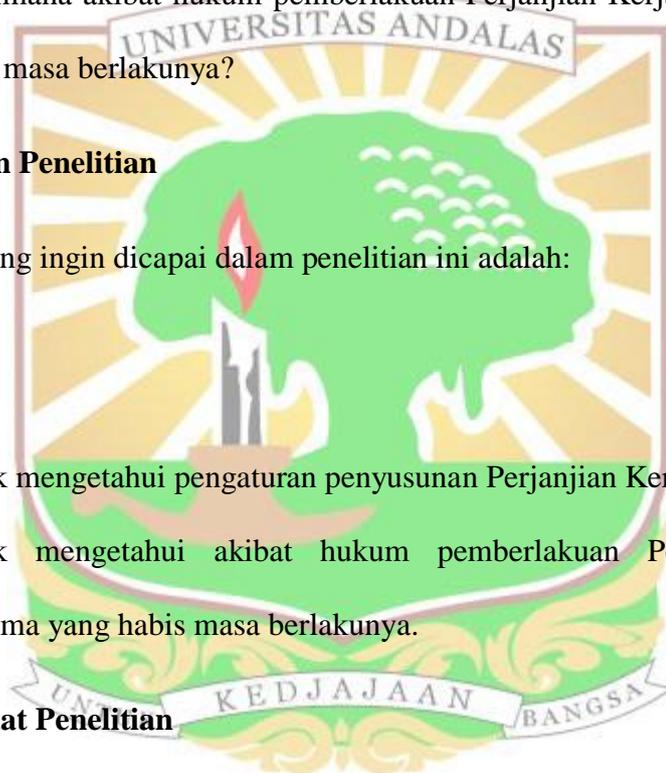
1. Untuk mengetahui pengaturan penyusunan Perjanjian Kerja Bersama.
2. Untuk mengetahui akibat hukum pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama yang habis masa berlakunya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menjadi acuan bagi semua pihak yang memiliki kepentingan dalam mengembangkan ilmu hukum, terutama dalam bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam hal akibat hukum pemberlakuan penyusunan Perjanjian Kerja Bersama yang habis masa berlakunya.



2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan peneliti dan memberikan informasi kepada masyarakat mengenai akibat hukum pemberlakuan penyusunan PKB yang habis masa berlakunya.

E. Metode Penelitian

Pada dasarnya, metode memberikan panduan tentang bagaimana ilmuwan dapat memahami, mengelola, dan menganalisis lingkungan yang mereka hadapi.¹⁵ Sementara itu, penelitian berfungsi sebagai alat untuk memajukan pemahaman ilmu pengetahuan. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian hukum. Penelitian hukum pada dasarnya adalah suatu kegiatan ilmiah yang menggunakan metode, sistematika, dan pemikiran khusus untuk memahami satu atau beberapa fenomena hukum tertentu dengan cara menganalisisnya dan melakukan pemeriksaan mendalam terhadap fakta-fakta hukum tersebut yang tujuannya adalah untuk mencari solusi terhadap permasalahan-permasalahan yang muncul dalam konteks tersebut.¹⁶ Metode penelitian hukum normatif mengacu pada metode penelitian yang berfokus pada analisis peraturan-peraturan hukum, baik dalam hal hierarki perundang-undangan (vertikal) maupun dalam hubungan harmonisasi perundang-undangan (horizontal).¹⁷ Penelitian yang berjudul Akibat Hukum Pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama yang Habis Masa

¹⁵ Soerjono Soekanto, 2014, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, hlm. 6.

¹⁶ Bambang Sunggono, 2015, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 38

¹⁷ Barkan, S.M., Bintliff, B., Wisner, M. 2015, *Fundamentals of Legal Research* (10 ed.), Foundation Press, New York, hlm. 1.

Berlakunya dilakukan untuk mendapatkan data yang telah terverifikasi kebenarannya, yang dilakukan dengan langka-langkah sebagai berikut.

1. Pendekatan Masalah

Pada penelitian ini, penulis menggunakan beberapa pendekatan, yaitu:

a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang berfokus pada legislasi dan regulasi karena objek penelitian utama adalah berbagai peraturan hukum.¹⁸ Dalam penelitian ini, pendekatan ini melibatkan analisis semua peraturan perundang-undangan atau regulasi yang relevan dengan perjanjian kerja bersama.

b. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual digunakan karena adanya pertentangan norma pada regulasi hukum yang mengatur subjek yang akan diteliti, yaitu batas pemberlakuan PKB yang habis masa berlakunya. Oleh karena itu, pendekatan konseptual berasal dari suatu ide hukum yang diusulkan, baik itu berdasarkan pada aspek filosofis, prinsip-prinsip dasar, atau teori hukum yang ada.¹⁹

c. Pendekatan Sinkronisasi Hukum (*legal synchronization*)

Pendekatan sinkronisasi hukum merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menyelaraskan hukum secara vertikal

¹⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2001, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 13.

¹⁹ *Ibid.*

menggunakan prinsip atribusi, delegasi, dan mandat. Selain itu pendekatan ini juga menyelaraskan hukum secara horizontal yang berfokus utama pada prinsip delegasi.²⁰

2. Jenis Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah:

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial;
- 5) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, sebagaimana diubah dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
- 6) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara; dan
- 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama.

b. Bahan Hukum Sekunder

²⁰ Meray Hendrik Mezak, Jenis, Metode, dan Pendekatan dalam Penelitian Hukum, *Law Review*, Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan, Vol 5 No. 3, 2006, hlm. 85-97.

Bahan hukum sekunder adalah buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah yang terkait dengan objek penelitian ini.²¹ Dalam penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum sekunder yang didapat dari buku, pendapat sarjana, dan ahli hukum, serta internet.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merujuk pada panduan atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau sekunder yang berasal dari sumber-sumber seperti kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan lain sebagainya.²² Pada penelitian ini peneliti menggunakan bahan hukum tersier berupa surat kabar secara elektronik dan juga ensiklopedia berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia atau KBBI serta jurnal elektronik yang kemudian dianalisis ke dalam tulisan ini.

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang akan digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini akan diperoleh melalui kegiatan studi kepustakaan. Proses ini mencakup pengumpulan materi baik dalam bentuk fisik dengan mengunjungi perpustakaan maupun dengan melakukan pencarian dalam jaringan (daring). Kegiatan studi kepustakaan fisik akan dilakukan di Perpustakaan Universitas Andalas, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas, Perpustakaan Daerah Sumatera Barat, dan juga

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

dengan merujuk kepada koleksi perpustakaan pribadi. Sementara itu, studi perpustakaan daring akan melibatkan kunjungan ke situs *web* perpustakaan digital dan situs *web* hukum yang relevan. Tujuan dari studi perpustakaan ini adalah sebagai berikut.

- a. Melakukan pencatatan dan pengelompokan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan PKB.
- b. Menilai kesesuaian dan keselarasan antara berbagai peraturan perundang-undangan tersebut dalam mengatur PKB.
- c. Mengidentifikasi kelemahan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini.

4. Teknik Analisis Bahan Hukum

Untuk melakukan analisis data dan mencapai kesimpulan dari hasil penelitian, berbagai jenis bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier akan diproses menggunakan beberapa metode analisis sebagai berikut.

- a. Teknik Deskriptif

Teknik deskriptif adalah teknik yang menggambarkan sebuah peristiwa hukum atau kondisi hukum sesuai dengan kenyataan.²³

- b. Teknik Komparatif

Teknik komparatif merupakan teknik yang digunakan untuk melakukan perbandingan pendapat para sarjana hukum yang terdapat pada bahan hukum sekunder.²⁴

²³ I Made Pasek Diantha, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 152.

²⁴ *Ibid.*

c. Teknik Evaluasi

Teknik evaluasi merupakan teknik yang digunakan untuk mengkaji hasil atau kesimpulan yang diperoleh dari teknik deskriptif dan teknik komparatif yang telah dilakukan sebelumnya. Tujuannya adalah untuk menentukan pendekatan peneliti terhadap deskriptif dan perbandingan yang telah disajikan.²⁵

d. Teknik Argumentatif

Teknik Argumentatif adalah teknik yang digunakan untuk memberikan masukan dan/atau pandangan setelah mendapatkan hasil evaluasi dari teknik deskriptif dan teknik komparatif.²⁶



²⁵ *Ibid.* hlm. 153.

²⁶ *Ibid.* hlm. 154.