

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dituangkan dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya, dalam tulisan ini disebut UU Ketenagakerjaan. Aturan normatif ini dikeluarkan Pemerintah sebagai rambu-rambu dalam pelaksanaan hubungan industrial, yang berisikan aturan-aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Pembangunan ketenagakerjaan diperlukan guna peningkatan pembangunan seutuhnya, yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur baik materiil maupun spiritual.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 4 UU Ketenagakerjaan adalah guna memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Pentingnya peran tenaga kerja dalam rangka pembangunan, terutama pada era industrial dan teknologi, mengakibatkan masalah ketenagakerjaan menjadi semakin berkembang dan kompleks, khususnya masalah hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur

pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Terciptanya hubungan industrial yang kondusif di perusahaan merupakan kunci utama untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta memperluas kesempatan kerja untuk menanggulangi pengangguran di Indonesia.

Pihak-pihak yang berperan penting dalam mewujudkan Hubungan Industrial yang kondusif tersebut yakni : Pertama, pekerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja bertindak sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan sesama didalam lingkungan kerja. Kedua, yaitu pengusaha, adalah orang-perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Ketiga, yaitu pemerintah, dalam hal ini terbagi dua yakni pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pemerintah berperan menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Apabila terjadi perselisihan, perlu dicari jalan keluar yang baik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaiannya, yang mana prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial yang selanjutnya dalam tulisan ini disebut UU PPHI dapat memberikan gambaran kepada para pihak tentang bagaimana prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial guna penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang hasil akhirnya diharapkan dapat diterima oleh para pihak.

Perselisihan terjadi disebabkan beberapa faktor, diantaranya perbedaan kepentingan ataupun perselisihan antara para pihak atau bisa juga disebabkan adanya aturan-aturan yang kaku yang dianggap sebagai penghalang dan penghambat untuk mencapai tujuan masing-masing pihak. Perselisihan yang terjadi antara para pihak akan diselesaikan baik melalui pengadilan maupun diluar pengadilan. Penyelesaian melalui pengadilan berpedoman pada hukum acara yang mengatur syarat-syarat yang harus dipenuhi agar suatu sengketa dapat diajukan serta upaya-upaya yang dilakukan.

Pasal 1 Angka 22 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Jika terjadi perselisihan hubungan industrial, keberadaan hukum sangatlah penting guna menyelesaikan dan memutuskan perselisihan yang terjadi.

Perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja/buruhnya biasanya berpangkal karena adanya perasaan-perasaan yang kurang puas. Pengusaha memberikan kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja/buruh namun pekerja/buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja/buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan produktivitas yang tinggi, sedangkan pekerja/buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga memicu timbulnya perselisihan. Negara, termasuk didalamnya para pengusaha dan pekerja/buruh, tidak menghendaki terjadinya perselisihan antara kedua belah pihak karena dengan adanya perselisihan tersebut yang menderita kerugian bukan hanya kedua belah pihak, melainkan juga masyarakat, bangsa dan negara.

Norma hukum tentang mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Norma hukum inilah yang harus menjadi pedoman setiap terjadinya perselisihan, tidak diperkenankan adanya main hakim sendiri, walaupun pihak tersebut adalah merupakan pihak yang benar. Aturan normatif tersebut mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik yang terjadi di perusahaan swasta, badan usaha milik negara maupun badan usaha milik daerah dengan para pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh. Pada Pasal 1 angka 1 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah Perbedaan Pendapat yang mengakibatkan

pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa jenis perselisihan hubungan industrial ada 4 (empat), yaitu : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan diantara manusia merupakan hal yang lumrah terjadi di lingkungan perusahaan. Hal yang terpenting saat ini adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut dan mendamaikan kembali mereka yang berselisih. Perselisihan Hubungan Industrial disebabkan karena adanya perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan baik yang sudah diatur maupun belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan, adanya pengakhiran hubungan kerja dan perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Subjek yang berperan ketika terjadinya perselisihan hubungan industrial ini kemudian menjadi pihak yang berperkara pada lembaga- lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lembaga penyelesaian dalam hal ini diawali dengan proses mediasi, yang mana apabila tidak tercapai kesepakatan dapat dilanjutkan pada tingkat Pengadilan. Pengadilan hubungan

industrial merupakan pengadilan khusus dimana para pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian perselisihan tentunya khusus pula, yakni para pihak yang berasal dari masyarakat industri, bukan masyarakat pada umumnya.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui penyelesaian secara litigasi dan non litigasi. Penyelesaian melalui litigasi merupakan penyelesaian melalui jalur pengadilan. Penyelesaian melalui non litigasi terdiri dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Pengaturan mengenai mediasi dapat ditemukan dalam Pasal 6 sampai dengan Pasal 29 UU PPHI. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terbagi atas dua cara, Pertama melalui lembaga mediasi, konsiliasi dan arbitrase, pembinaan dan pengawasannya berada pada Menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Kedua, melalui peradilan kusus yang berada dilingkungan peradilan umum. Khusus penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan melalui lembaga mediasi, Mediator Hubungan Industrial dituntut lebih profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pada ketentuan penyelesaian melalui mediasi tersebut dijelaskan bahwa penyelesaian perselisihan wajib dimulai dengan cara penyelesaian secara bipartit yaitu perundingan antara kedua belah pihak yang berselisih. Jika perundingan tersebut gagal, baru dilanjutkan secara mediasi oleh seorang mediator yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mediasi merupakan suatu proses damai dimana para pihak yang bersengketa menyerahkan penyelesaiannya kepada seorang mediator, yang mengatur pertemuan yang adil, tanpa menimbulkan biaya yang terlalu besar, akan tetapi

tetap efektif dan diterima sepenuhnya oleh kedua belah pihak yang bersengketa secara sukarela.

Mediasi yang merupakan salah satu penyelesaian melalui jalur non litigasi merupakan suatu perundingan antara pihak-pihak yang bersengketa dengan dibantu oleh seorang atau lebih mediator yang netral dalam rangka untuk mencapai kata mufakat dalam penyelesaian sengketa, yang saling menguntungkan kedua belah pihak. Pendekatan consensus atau mufakat dalam proses mediasi mengandung pengertian bahwa segala sesuatu yang dihasilkan dalam proses mediasi merupakan hasil kesepakatan atau persetujuan para pihak. Mediasi dapat ditempuh oleh para pihak baik yang terdiri atas dua pihak maupun lebih dari dua pihak yang bersengketa. Penyelesaian dapat menghasilkan kesepakatan jika semua pihak yang bersengketa dapat menerima penyelesaian itu. Namun, adakalanya karena berbagai faktor, para pihak tidak mampu mencapai penyelesaian sehingga mediasi berakhir dengan jalan buntu. Situasi ini yang membedakan mediasi dari litigasi. Litigasi pasti berakhir dengan penyelesaian hukum, berupa putusan hakim, meskipun penyelesaian hukum belum tentu mengakhiri sebuah sengketa karena ketegangan diantara pihak masih berlangsung dari pihak yang kalah selalu tidak puas.

Menurut Zaeni Asyhady, mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah dimana pihak luar yang tidak memihak dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesempatan dengan memutuskan. Dalam hal kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Wilayah Provinsi Sumatera Barat, sebagian besar diselesaikan

melalui jalur di luar pengadilan, yakni melalui mediasi hubungan industrial. Fakta yang ada dilapangan terkait dengan pelaksanaan mediasi tersebut, prosedurnya memang sudah sesuai dengan aturan yang ada, namun berkaitan dengan pihak yang berperan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, terkadang melanggar aturan yang sudah ada, yang mana penyelesaiannya dilakukan melebihi jangka waktu yang sudah ditetapkan, yakni 30 (tiga puluh) hari kerja.

Mediasi hubungan industrial mengandung unsur-unsur sebagai berikut. Pertama, merupakan proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan. kedua, pihak netral yang disebut sebagai mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersangkutan didalam perundingan. Ketiga, mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari jalan keluar penyelesaian atas masalah perselisihan, keempat mediator tidak berwenang membuat keputusan selama proses perundingan berlangsung, dan kelima, tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang diterima pihak-pihak yang berselisih guna mengakhiri perselisihan. Mediator yang netral tidak berpihak kepada salah satu pihak, tidak memiliki kepentingan dengan perselisihan yang terjadi, serta tidak diuntungkan atau dirugikan jika perselisihan dapat diselesaikan atau jika mediasi menemui jalan buntu. Hal tersebut penting agar hasil dari mediasi dapat memberikan solusi yang tepat atas perselisihan yang terjadi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga mediasi dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial yang berada di setiap kantor

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, sesuai dengan Pasal 8 UU PPHI. Mediator Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat – syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan sebagaimana tercantum pada Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

Mediator Hubungan Industrial diangkat oleh Menteri Ketenagakerjaan, yang mana dalam melaksanakan tugas berkewajiban untuk meminta kepada para pihak berunding sebelum dilaksanakan proses mediasi, memanggil para pihak yang berselisih, memimpin dan mengatur jalannya siding mediasi, membantu para pihak membuat perjanjian bersama apabila tercapai kesepakatan, membuat anjuran secara tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan, membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan membuat laporan dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hasil akhir dari mediasi hubungan industrial jika tidak tercapai kesepakatan adalah tidak bersifat final, para pihak yang merasa dirugikan dapat melanjutkan penyelesaiannya pada Pengadilan Hubungan Industrial dengan melampirkan anjuran serta risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun,

jika para pihak sepakat saat proses mediasi, mediator membuat perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh Pengusaha, Pekerja serta Mediator Hubungan Industrial. Perjanjian Bersama ini didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, agar dapat dieksekusi jika salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui tingkat mediasi dengan mengeluarkan hasil perjanjian bersama, sehingga para pihak baik pengusaha maupun pekerja tidak perlu berlama – lama dalam proses penyelesaian perselisihan guna memberikan kepastian terhadap hak – hak kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja.

Mediator Hubungan Industrial harus sudah menyelesaikan tugasnya dalam melaksanakan mediasi dengan jangka waktu 30 ( tiga puluh ) hari kerja, sebagaimana diatur pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya dalam tulisan ini disebut dengan UU PPHI. Terhadap mediator yang melaksanakan mediasi melebihi jangka waktu tanpa alasan yang sah tersebut ada sanksi yang diberikan bagi mediator, yakni sanksi hukuman disiplin. Hal ini sebagaimana diatur pada Pasal 22 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 17 Tahun 2014, yang berbunyi : “Mediator yang tidak dapat menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil”.

Penyelesaian melalui mediasi harus sudah selesai dalam waktu paling lama 30 ( tiga puluh ) hari kerja sejak diterimanya pelimpahan penyelesaian perselisihan dalam hal ini setelah dilakukan sidang mediasi I". Sementara untuk penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagai tingkat pertama harus dapat diselesaikan paling lama 50 hari kerja dan pada Mahkamah Agung paling lama 30 hari kerja.

Pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas, terdapat 3 kasus yang penyelesaiannya melebihi jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja. Hal ini tentu bertentangan dengan hukum positif yang sudah ada. Diantara 24 kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan di Dinas, terdapat 3 kasus yang terjadi penyimpangan dalam jangka waktu penyelesaiannya, yakni : perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada PT. Mirambi Energi dengan pekerja a.n Wandri dengan nomor kasus perselisihan hubungan industrial 563/1420/HI-WAS/2020, perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada PT. ISS Indonesia dengan pekerja a.n Rachmad Effendi dengan nomor kasus perselisihan hubungan industrial 563/407/HI-Was/2021, dan terakhir adalah perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada PT. Global Vision Impact dengan pekerja a.n Neka Putra, dkk dengan nomor kasus perselisihan hubungan industrial 563/679/HI-Was/2021. Terhadap kasus perselisihan hubungan industrial yang melebihi jangka waktu 30 hari kerja tersebut, sebaiknya ada upaya yang dapat dilakukan Dinas untuk mengantisipasi agar mediasi tersebut tidak melebihi jangka waktu penyelesaian, berupa sanksi administratif yang dapat diberikan kepada pihak pengusaha yang dianggap melalaikan panggilan mediasi tersebut. Namun, hal ini tidak dapat diterapkan karena memang tidak ada aturan hukum yang mengatur

untuk langkah tersebut. Sehingga, Dinas dalam hal ini hanya bersifat menunggu terkait dengan kedatangan pihak pengusaha. Dimana berdasarkan riwayat dari penyelesaian perselisihan yang terjadi di perusahaan tersebut pada kasus-kasus sebelumnya di Dinas, perusahaan-peusahaan tersebut memiliki riwayat penyelesaian perselisihan yang mengeluarkan hasil dengan produk Perjanjian Bersama. Hal inilah yang dijadikan pedoman bagi Mediator dalam memberikan kesempatan penundaan terhadap sidang mediasi yang diajukan oleh perusahaan ke Dinas.

Kasus perselisihan hubungan industrial yang diangkat dalam tulisan ini adalah terkait perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja. Sehingga pihak pekerja merasa dirugikan dan mengadukan permasalahan ini ke Dinas Ketenagakerjaan setempat, dikarenakan pada Kabupaten tersebut tidak memiliki tenaga mediator, sehingga untuk proses penyelesaian perselisihan tersebut dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Oleh sebab itu sudah menjadi tugas dan wewenang dari Disnaker untuk membantu menyelesaikan permasalahan tersebut dengan menunjuk Mediator hubungan industrial, yang pada prakteknya saat melaksanakan mediasi tersebut melewati jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hal ini sangat disayangkan karena pihak yang dirugikan dalam hal ini pihak pekerja menunggu lama tanpa ada kejelasan. Sebaiknya, dalam proses mediasi nantinya dapat diupayakan penyelesaian dengan jangka waktu maksimal 30 ( tiga puluh ) hari kerja, baik tercapai kesepakatan maupun tidak, agar pekerja jelas dalam mengambil langkah selanjutnya guna proses penyelesaian perselisihan yang terjadi.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka Penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan selanjutnya dituangkan dalam Tesis, untuk itu penulis memilih judul :

**“IMPLEMENTASI TENGGANG WAKTU PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT”**

**B. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap mediator yang melaksanakan mediasi melebihi jangka waktu 30 ( tiga puluh ) hari kerja?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana penerapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa akibat hukum terhadap mediator yang melaksanakan mediasi melebihi jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja.

**D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi 2 (dua) hal, yaitu :

1. **Secara Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang aktual bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang Jangka Waktu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran terhadap praktisi ketenagakerjaan tentang akibat hukum bagi mediator yang melaksanakan mediasi melebihi jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja.

## **2. Secara Praktis**

- a. Bagi pekerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pekerja tentang penerapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
- b. Bagi pengusaha, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan agar menjamin terpeliharanya kerjasama yang baik, perlindungan serta terciptanya ketenagan bekerja.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa berdasarkan informasi dan penelusuran kepustakaan di Fakultas Hukum dan Magister Ilmu Hukum Universitas Andalas serta penelitian yang dipublikasikan di internet, bahwa penelitian dengan judul **“IMPLEMENTASI TENGGANG WAKTU PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT”** belum pernah dilakukan. Memang ada ditemukan penelitian sebelumnya yang hampir mempunyai kesamaan dengan judul yang diteliti penulis, namun permasalahan dan bidang kajiannya berbeda, yaitu :

1. Yurneli Jabar, Tesis Mahasiswa Magister Ilmu Hukum Universitas Andalas tahun 2015 dengan judul **“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Untuk Pemenuhan Hak – Hak Pekerja di Kota Padang”**. Adapun pembahasan yang dikaji dari tesis tersebut yaitu :
  - a. Bagaimana Upaya Hukum oleh Perusahaan dalam Memutus Hubungan Kerja Buruh untuk terhindar dari kewajibanya dalam pemenuhan hak – hak buruh?
  - b. Bagaimana proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ( PPHI ) dalam melindungi hak – hak buruh apabila terjadi PHK di Kota Padang sesuai UU No. 2 Tahun 2004?
2. Agus Susianto, Tesis Mahasiswa Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Indonesia Tahun 2012 dengan judul **“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit dan Mediasi Yang Mencapai Kesepakatan Dalam Bentuk Perjanjian Bersama di Kabupaten Klaten”**. Adapun pembahasan yang dikaji dari tesisnya tersebut yaitu :
  - a. Bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi yang mencapai kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama menurut Undang–Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
  - b. Apakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi yang mencapai kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama di Kabupaten Klaten sudah sesuai dengan Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

**F. Kerangka Teoritis dan Konseptual**

## 1. Kerangka Teoritis

Penelitian ini menggunakan beberapa teori yang dapat membantu dalam menganalisis hasil penelitian. Teori yang dijadikan acuan dalam menganalisis hasil penelitian ini meliputi dua teori yaitu teori kepastian hukum, dan teori penyelesaian sengketa. Masing-masing teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

### a. **Teori Kepastian Hukum**

Setiap ranah dalam kehidupan memiliki ikon masing- masing. Untuk ekonomi ikon tersebut adalah: efisiensi, untuk kedokteran mengawal hidup manusia dan seterusnya. Ikon untuk hukum modern adalah: kepastian hukum. Setiap orang akan melihat fungsi hukum modern dalam menghasilkan kepastian hukum. Masyarakat, terutama masyarakat modern, sangat membutuhkan adanya kepastian dalam berbagai interaksi antara para anggotanya dan tugas itu diletakkan di pundak hukum. Dalam praktek kita melihat ada undang-undang sebagian besar dipatuhi dan ada undang-undang yang tidak dipatuhi. Sistem hukum jelas akan runtuh jika setiap orang tidak mematuhi undang-undang dan undang-undang itu akan kehilangan maknanya. Ketidak efektifan undang-undang akan berpengaruh terhadap perilaku hukum, termasuk perilaku pelanggar hukum kondisi ini akan mempengaruhi keadilan dalam masyarakat.

Untuk sampai pada kepastian maka norma hukum harus mengandung keterbukaan, sehingga semua orang dapat menafsirkan satu makna yang sama atas suatu ketentuan norma hukum. Norma hukum yang satu dengan

norma hukum yang lain tidak boleh kontradiktif, karena bila demikian justru menjadi sumber keragu-raguan. Apabila sampai terjadi kontradiksi, maka pertentangan demikian harus secepatnya diakhiri melalui perangkat dalam sistem hukum itu sendiri. Suatu hal yang perlu diingat, bahwa hukum dibuat untuk tujuan generalisasi yang diharapkan dapat dijadikan pegangan oleh fungsionaris hukum dalam memecahkan suatu peristiwa konkret tertentu. Bukti “generalisasi” tersebut tampak dari kata “barangsiapa” yang seringkali mendahului suatu rumusan norma hukum. Sangat menarik, bahwa generalisasi demikian terutama berkaitan dengan nilai kepastian, bukan hanya dengan keadilan, artinya, hanya dengan generalisasi itulah norma hukum menemukan kepastiannya.

Menurut Jan Michael Otto, Kepastian hukum yang sesungguhnya memang lebih berdimensi yuridis namun Otto ingin memberikan batasan kepastian hukum yang lebih jauh, untuk itu ia mencoba mendefinisikan kepastian hukum sebagai kemungkinan dalam situasi tertentu antara lain:

- a. Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*), diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara.
- b. Instansi penguasa (pemerintahan) menerapkan aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- c. Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan tersebut.
- d. Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak, menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
- e. Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.

## **b. Teori Penyelesaian Sengketa**

Penyelesaian Sengketa terbagi atas 2, yakni Penyelesaian melalui Jalur Litigasi ( Pengadilan ) dan Jalur Non Litigasi ( di Luar Pengadilan ). Kedua bentuk penyelesaian tersebut merupakan penyelesaian yang pengaturannya telah diatur. Persamaan penyelesaian sengketa baik melalui

jalur pengadilan dan diluar pengadilan, ialah sama-sama ditujukan untuk menyelesaikan sengketa secara hukum. Hal ini bearti, ketika timbul sengketa atau perselisihan, hanya penyelesaiaannya secara hukum yang digunakan, bukan penyelesaian secara kekerasan atau cara lainnya yang justru melawan hukum.

Terdapat perbedaan mendasar antara bentuk penyelesaian sengketa melalui pengadilan dan penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Perbedaan pertama, ialah kedua bentuk penyelesaian sengketa secara hukum tersebut merupakan aturan hukum. Yang berbeda, ialah tidak semua aturan hukum berisikan hukum sanksi. Kedua penyelesaian sengketa melalui pengadilan memiliki sanksi hukum yang bersifat otonom, sedangkan penyelesaian sengketa di luar pengadilan, sanksinya bersifat heteronom. Dikatakan bersifat otonom, oleh karena upaya paksa jika putusan pengadilan tidak dilaksanakan oleh para pihak ada pada lembaga peradilan, antara lain melalui aparat penegak hukum, lembaga masyarakat dan lain-lainnya. Penyelesaian sengketa di luar pengadilan bersifat heteronom dalam penegakan hukumnya, oleh karena putusan arbitrase maupun alternatif penyelesaian sengketa membutuhkan penguatannya lebih lanjut melalui lembaga peradilan. Ada pihak lain yang turut menguatkan kekuatan hukum memaksa dari putusan arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa.

Istilah “Sengketa” seringkali disebut sama dengan konflik. Dalam literatur, Teori Persengketaan juga dinamakan dengan teori konflik.

Pengertian konflik itu sendiri dirumuskan oleh Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin bahwa, konflik adalah persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*), atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dicapai secara simultan (secara serentak). Pruitt dan Rubin lebih lanjut melihat konflik dari perbedaan kepentingan atau tidak dicapainya kesepakatan para pihak. Maksud perbedaan kepentingan adalah berlainannya keperluan atau kebutuhan masing-masing pihak. Misalnya salah satu pekerja menginginkan rumah warisan yang ditinggalkan oleh pewaris dijual, sementara pihak B tidak menginginkan rumah tersebut dijual karena mengandung nilai-nilai sejarah bagi keluarga. Dean G Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin mengemukakan sebuah teori tentang penyelesaian sengketa. Ada 5 (lima), yaitu :

Pertama, *Contending* (menghadapi persoalan), yaitu mencoba menerapkan suatu solusi yang lebih disukai oleh salah satu pihak atas pihak yang lainnya. *Contending* meliputi segala macam usaha untuk menyelesaikan konflik menurut kemauan seseorang tanpa mempedulikan kepentingan pihak lain. Pihak-pihak yang menerapkan strategi ini tetap mempertahankan aspirasinya sendiri dan mencoba membujuk pihak lain untuk mengalah.

Kedua, *Yielding* (mengalah), yaitu menurunkan aspirasi sendiri dan bersedia menerima kekurangan dari yang sebetulnya diinginkan.

Ketiga, *problem solving* (pemecahan masalah), yaitu mencari alternatif yang memuaskan dari kedua belah pihak. Pihak-pihak yang menerapkan strategi ini berusaha mempertahankan aspirasinya sendiri tetapi sekaligus berusaha mendapatkan cara untuk melakukan rekonsiliasi dengan aspirasi pihak lain. Kesepakatan yang diperoleh didalam *problem solving* dapat berbentuk kompromi, atau dapat juga berbentuk sebuah solusi integratif (rekonsiliasi kreatif atas kepentingan-kepentingan mendasar masing-masing pihak).

Keempat, *with drawing* (menarik diri), yaitu memilih meninggalkan situasi sengketa, baik secara fisik maupun psikologis.

Kelima, *in action* (diam), yaitu tidak melakukan apa-apa. *In action* dan *with drawing* adalah strategi yang sama dalam arti bahwa keduanya melibatkan usaha untuk mengatasi kontroversi namun *in action* adalah tindakan kontemporer yang tetap membuka kemungkinan bagi upaya penyelesaian kontroversi.

Para ahli antropologi hukum mengemukakan pendapatnya tentang tata cara penyelesaian sengketa yang terjadi dalam masyarakat, baik dalam masyarakat tradisional maupun modern. Laura Nader dan Hary F. Todd Jr menerangkan 7 ( tujuh ) cara penyelesaian sengketa dalam masyarakat, yaitu :

- a. *Lumpingit* (membiarkan saja), oleh pihak yang merasakan perlakuan tidak adil, gagal dalam mengupayakan tuntutannya. Dia mengambil keputusan untuk mengabaikan saja masalahnya atau isu – isu yang menimbulkan tuntutannya dan dia meneruskan hubungan- hubungannya dengan pihak yang dirasakan merugikannya. Ini dilakukan karena berbagai kemungkinan seperti kurangnya faktor informasi tentang bagaimana proses mengajukan keluhan ke peradilan, kurangnya akses ke lembaga peradilan atau sengaja tidak diproses ke pengadilan karena diperkirakan bahwa kerugiannya lebih besar dari keuntungannya baik diprediksi dari sisi materi maupun psikologis.
- b. *Avoidance* ( mengelak ), yaitu pihak yang merasa dirugikan, memilih untuk mengurangi hubungan – hubungan dengan pihak yang merugikannya atau untuk sama sekali menghentikan hubungan tersebut, misalkan dalam hubungan bisnis hal serupa bisa terjadi. Dengan mengelak, maka masalah yang menimbulkan keluhan dielakkan saja. Berbeda dengan pemecahan pertama, dimana hubungan berlangsung terus, hanya isunya saja yang dianggap selesai. Sementara dalam hal bentuk kedua (*avoidance*), yaitu pihak yang merasa dirugikan mengelakkannya. Pada bentuk penyelesaian pertama hubungan pihak yang bersengketa tetap diteruskan, namun pada bentuk kedua hubungan kedua belah pihak yang bersengketa dapat dihentikan untuk sebagian atau keseluruhan.
- c. *Coercion* ( paksaan ), Pihak yang satu memaksakan pemecahan kepada pihak lain, ini bersifat unilateral. Tindakan yang bersifat memaksakan atau ancaman untuk menggunakan kekerasan, pada umumnya mengurangi kemungkinan penyelesaian secara damai.
- d. *Negotiation* (perundingan), kedua belah pihak yang berhadapan merupakan para pengambil keputusan. Pemecahan masalah yang dihadapi dilakukan oleh mereka berdua, mereka sepakat tanpa adanya pihak yang ketiga yang mencampurinya. Kedua belah pihak berupaya untuk saling meyakinkan, jadi mereka membuat aturan mereka sendiri dan tidak memecahkannya dengan bertitik tolak dari aturan – aturan yang ada.
- e. *Mediation* (mediasi), pihak ketiga yang membantu kedua belah pihak yang berselisih pendapat untuk menemukan kesepakatan. Pihak ketiga ini dapat ditentukan oleh kedua belah pihak yang bersangkutan, atau ditunjukan oleh pihak yang berwenang untu itu. Apakah mediator hasil pilihan kedua belah pihak, atau karena ditunjuk oleh orang yang mempunyai kekuasaan, kedua belah pihak yang bersengketa harus setuju bahwa jasa – jasa seorang mediator akan digunakan dalam upaya mencari pemecahan. Dalam masyarakat kecil bisa saja tokoh – tokoh yang berperan sebagai mediator juga berperan sebagai arbitrator dan sebagai hakim.

- f. *Arbitration* (arbitrase), yaitu kedua belah pihak yang bersengketa sepakat untuk meminta perantara kepada pihak ketiga, sejak semula telah setuju bahwa mereka akan menerima keputusan dari arbitrator tersebut.
- g. *Adjudication* (peradilan), yaitu pihak ketiga yang mempunyai wewenang untuk mencampuri pemecahan masalah, lepas dari keinginan para pihak yang bersengketa. Pihak ketiga itu juga berhak membuat keputusan dan menegakkan keputusan itu artinya pihak ketiga berupaya bahwa keputusan itu dilaksanakan.

Ketujuh cara ini dapat dibagi menjadi tiga cara penyelesaian sengketa yaitu, Tradisional, *Alternative Dispute Resolution*, dan pengadilan. Cara tradisional adalah *lumping it* (membiarkan saja), *avoidance* (mengelak), dan *coercion* ( paksaan ). Ketiga cara tersebut tidak dapat ditemukan dalam perundang – undangan. Yang termasuk dalam penyelesaian sengketa dengan menggunakan ADR adalah perundingan, mediasi dan arbitrase. Ketiga cara ini terdapat dalam Undang – Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Pilihan Penyelesaian Sengketa, sedangkan penyelesaian sengketa di pengadilan dikenal dengan hukum acara.

## 2. Kerangka Konseptual

### a. Tenaga Kerja

Didalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian 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 menurut Pasal 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah ”setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

### b. Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,yang dimaksud

dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah : “Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

**c. Perselisihan Hak**

Dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 Angka 2 dijelaskan pengertian dari Perselisihan Hak, yakni perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang - undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

**d. Mediasi Hubungan Industrial**

Dalam Pasal 1 Angka 11 Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang dimaksud dengan mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

**e. Mediator Hubungan Industrial**

Dalam Pasal 1 Angka 12 Undang - Undang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang dimaksud dengan mediator hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat - syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai

kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

**f. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat**

Adalah Dinas yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja pada wilayah Provinsi Sumatera Barat. Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat merupakan lembaga pemerintah Daerah yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintah tertentu dari gubernur serta bertanggung jawab kepada gubernur.

**G. Metode Penelitian**

**1. Jenis Penelitian**

Permasalahan yang dirumuskan di atas akan dianalisa menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis ( hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen* ), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Pendekatan empiris ( hukum sebagai kenyataan bagaimana pelaksanaannya dilapangan atau *das sein* ), karena dalam penelitian ini digunakan data primer yang diperoleh dari lapangan.

Penelitian yuridis empiris merupakan jenis penelitian hukum sosiologis yang melaksanakan penelitian ke lapangan yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta bagaimana prakteknya dilapangan.

**2. Sifat Penelitian**

Penelitian hukum ini bersifat deskriptif analitis yaitu penelitian yang menggambarkan serta menjelaskan suatu keadaan yang di peroleh

melalui penelitian di lapangan yang dapat mendukung teori yang sudah ada.

### 3. Sumber dan Jenis Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti. Data jenis ini diperoleh secara langsung dari lapangan dengan melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait.
- b. Data Sekunder, merupakan dokumen-dokumen resmi, buku- buku yang berhubungan dengan objek penelitian. Melalui penelitian kepustakaan, dimana data ini dapat berupa bahan - bahan hukum atau literatur yang relevan dengan penelitian yang meliputi :
  - 1) Bahan Hukum Primer terdiri dari :
    - a) Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia
    - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
    - c) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
    - d) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
    - e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.
    - f) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2) Bahan Hukum Sekunder yaitu semua bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Meliputi buku-buku, jurnal, hasil karya ilmiah, doktrin, hasil-hasil penelitian ilmiah yang berkaitan dengan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi atau petunjuk serta penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer dan sekunder, seperti Kamus Umum Bahasa Indonesia (KUBI), Kamus Hukum dan Ensiklopedia. Sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Library Research*, yaitu mengumpulkan data-data melalui penelitian kepustakaan, baik melalui perpustakaan kampus, maupun buku-buku yang diperoleh sebelumnya.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data ini penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

##### **a. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data di lapangan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk mendapatkan keterangan secara langsung dari informan dengan melakukan tanya jawab. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan teknik terstruktur dimana pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan telah disiapkan terlebih dahulu.

##### **b. Studi Dokumen**

Penulis melakukan studi dokumen dengan membaca dan mempelajari bahan-bahan kepustakaan yang terdiri dari : buku, karya ilmiah, jurnal, penelitian yang sudah ada

sebelumnya dan lain sebagainya yang mempunyai relevansi dengan topik yang diteliti dalam penelitian ini

## **5. Populasi dan Sampel**

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu menetapkan populasi dan sampel yang akan diteliti. Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan secara mediasi sepanjang tahun 2020 pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 1 kasus . Disini penulis menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dipandang dapat memberikan data maksimal. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah sampel acak sederhana ( *Simple Random Sampling* ). Sampel acak sederhana adalah cara pengambilan sampel dengan memilih langsung dari populasi dan besar peluang anggota populasi untuk menjadi sampel sangat besar. Pelaksanaan *simple random sampling* disebabkan anggota populasi penelitian ini dianggap homogen karena sampel yang diambil adalah kasus yang diselesaikan pada Disnaker Provinsi Sumatera Barat yang penyelesaiannya melebihi jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja

## **6. Pengolahan dan Analisis Data**

### **a. Pengolahan Data**

Setelah data berhasil dikumpulkan dari lapangan dengan lengkap, maka tahap berikutnya adalah pengolahan data dengan *editing*. *Editing* adalah suatu kegiatan

yang dilakukan untuk meneliti kembali catatan data yang diperoleh untuk mengetahui dan memilih data yang diperlukan untuk proses penulisan selanjutnya.

**b. Analisis Data**

Analisa data sebagai tindak lanjut proses pengolahan data, untuk dapat memecahkan dan menguraiakan masalah yang akan diteliti berdasarkan bahan hukum yang diperoleh, maka diperlukan adanya teknik analisa bahan hukum.

Setelah didapatkan data - data yang diperlukan, maka penulis melakukan analisis secara kualitatif yakni dengan melakukan penelitian terhadap data - data yang penulis dapatkan dilapangan dengan bantuan literatur - literatur atau bahan - bahan terkait dengan penelitian, kemudian ditarik kesimpulan yang dijabarkan dalam penulisan deskriptif

