

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keadilan sejatinya perlu di berikan pada semua makhluk di dunia, sebagaimana Tuhan Yang Maha Esa memberikan hak asasi atau hak dasar sejak manusia dilahirkan, sehingga tidak ada manusia atau pihak lain yang dapat merampas hak tersebut dan mampu memberikan keadilan. Hak Asasi Manusia diakui secara universal sebagaimana tercantum dalam piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Konstitusi ILO. Dengan demikian semua negara di dunia secara moral dituntut untuk menghormati, menegakkan dan melindungi hak tersebut. Salah satu bentuk hak asasi adalah kebebasan untuk melakukan suatu pekerjaan. Jaminan kebebasan tersebut sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>1</sup>

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Namun, pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha.

---

<sup>1</sup>Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Dalam bekerja sering adanya status dalam hubungan kerja ada yang disebut dengan pekerja dan pengusaha yang dimana timbul setelah adanya perjanjian. pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada pengusaha untuk menerima upah untuk di pekerjakan. Maka dengan demikian sudah timbul perjanjian dalam kerja , orang yang bekerja umumnya adalah orang memberikan tenaganya untuk dapat di Pekerjakan sedangkan pengusaha adalah orang yang memberikan pekerjaan tersebut. Dalam hubungan kerja meliputi beberapa hal di antaranya mengenai sebagai berikut :

1. Pembuatan Perjanjian Kerja, yaitu merupakan Suatu titik bahwasanya sudah adanya Suatu Hubungan kerja
2. Kewajiban Pekerja yaitu, melaksanakan pekerjaan, serta merupakan hak yang di berikan oleh pengusaha atas pekerjaan
3. Kewajiban pengusaha, untuk membayar upah untuk di berikan kepada pekerja, yang merupakan hak si pekerja atas upah
4. Berakhirnya hubungan kerja
5. Cara penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.<sup>2</sup>

Pada era seperti ini dengan sistem demokrasi yang di anut oleh negara Indonesia. tentunya memberikan keleluasaan bagi setiap orang untuk menyampaikan aspirasi dan pendapat, hal tersebut bukan hanya di pergunakan hanya untuk individu-individu saja melainkan hak menyampaikan pendapat bisa di lakukan juga oleh kelompok-kelompok. Implikasi dari kebebasan tersebut banyak

---

<sup>2</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra bakti, Bandung, 2014, hlm.39

di manfaatkan oleh kelompok yang membentuk suatu pergerakan agar terciptanya keadilan dan kesejahteraan.

Di dalam dunia kerja, pergerakan tersebut sudah terlihat muncul keberadaannya, di lihat dari beberapa kelompok-kelompok yang taroganisir di dalamnya, akibat dari kebebasan tersebut berdasarkan keputusan saat pemerintahan presiden Habibie Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Keberadaan keputusan Presiden ini ternyata mendorong tumbuhnya banyak organisasi pekerja atau buruh, di samping F-SPI dan BSI yang sudah berdiri sebelumnya.<sup>3</sup> bukan hanya dari satu pihak yang bisa untuk membentuk suatu kelompok atau organisasi, melainkan kedua belah pihak tersebut antara pengusaha serta pekerja

Selain dari adanya kebebasan pekerja atau buruh untuk berorganisasi, sebelumnya para pengusaha sudah membentuk suatu wadah para pengusaha yang terorganisir, di mulai dengan adanya “*Central Stichting Soscial-Economizaken Dan Wergefers Overleks*”, dalam istilah bahasa Indonesia bernama “Badan Permusyawaratan Urusan Sosial Pengusaha di Indonesia” sejak tahun 1952 berdasarkan anggaran dasar yang di buat di hadapan Notaris R.M. Soewandi dengan Akta Nomor 62 tanggal 31 Januari 1952. Organisasi ini di bentuk yayasan dengan nama yayasan Badan Permusyawaratan Urusan Sosial Pengusaha di Indonesia, dan

---

<sup>3</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra bakti, Bandung, 2014, hlm.209

di hadapan Notaris Soejono di ubah menjadi Perhimpunan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia.

Dan pada tahun 1982 di ubah lagi menjadi Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha (PUSPI). Organisasi ini terus di perbaiki hingga namanya di ubah menjadi Perhimpunan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia dengan singkatan yang sama, dan pada Munas PUSPI II di Surabaya pada tanggal 29-31 Januari 1985, dimana di ubah menjadi APINDO atau Asosiasi Pengusaha Indonesia sampai sekarang<sup>4</sup>. Namun tidak hanya sampai itu saja implikasi dengan di bentuknya organisasi dalam sektor usaha atau ketenagakerjaan. Setelah reformasi dan tumbangnya pemerintahan orde baru, dan pada saat itu mulailah tumbuhnya serikat pekerja/serikat buruh, dan hal tersebut tentunya memiliki dampak baik positif ataupun negatif yang tidak dapat di hindari, dampak positif itu, antara lain semakin tingginya tingkat kesadaran Pekerja/Buruh terhadap pentingnya organisasi, tumbuhnya persaingan antara serikat pekerja, dan solidaritas pekerja/buruh dalam setiap memperjuangkan perbaikan nasib. sesuai dengan tuntunan reformasi, pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memberikan keleluasaan bagi Pekerja/Buruh dalam memperjuangkan kepentingan dan Haknya.<sup>5</sup>

Para pekerja/buruh tidak turut tertinggal untuk membentuk suatu pergerakan, di mana pekerja/buruh membentuk suatu kelompok seperti halnya organisasi guna menjadi sarana untuk mereka membuat pertahanan dan kekuatan. Adapun

---

<sup>4</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra bakti, Bandung, 2014, hlm.219

<sup>5</sup> *Ibid.* hlm.210

organisasi pekerja tersebut sering mengklaim dirinya dengan istilah serikat pekerja. keberadaan serikat pekerja tentunya memiliki beberapa dampak, baik positif maupun negatif. Bagi para pekerja atau buruh, keberadaan serikat pekerja tentunya sangat menguntungkan mereka, pasalnya dengan beradaan serikat pekerja bisa terjalinnya ikatan bagi sesama pekerja atau buruh.

Selain dari itu pengaruh utama keberadaan serikat pekerja, bisa menjadi sarana bagi para pekerja untuk saling membantu apabila terjadinya suatu perselisihan kerja antara pengusaha dan pekerja. Serikat pekerja bisa mewakili aspirasi atau pendapat-pendapat yang di miliki para pekerja untuk di sampaikan kepada atasan atau pengusaha, dengan demikian perselisihan kerja bisa lebih teratasi dengan cepat dan mudah. Sebagaimana Undang-Undang Nomor 21 (dua puluh satu) tahun 2000 (dua ribu) tentang Serikat Pekerja yang mana pada aturan tersebut serikat pekerja di berikan kewenangan dan keleluasaan.

Lebih spesifiknya lagi Tugas dan Fungsi dari keberadaan Serikat Pekerja untuk menjadi wakil penyampai aspirasi serta keterwakilan yang dapat menyelesaikan perselisihan antara pekerja, berdasarkan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang serikat Pekerja.<sup>6</sup> Di mana secara garis besar di dalam pasal tersebut di jelaskan bahwa fungsi keberadaan serikat pekerja antara lain adalah sebagai berikut :

1. Sebagai pihak dam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
2. Sebagai wakil pekerja/buruh
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan yang harmonis dinamis dan berkeadilan.
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi.

---

<sup>6</sup>Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

Dalam bekerja tidak sedikit pekerja yang bermasalah atau memiliki perselisihan dalam pekerjaannya, baik di karena kan ketidak patuhan pekerja dalam melaksanakan kewajibannya, ataupun pengusaha yang tidak memberikan sebagaimana hak-hak yang harus di peroleh oleh para pekerja. Membahas perselisihan identik dengan membahas masalah konflik. Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi dimana-mana, lingkungan rumah tangga, sekolah, pasar, terminal dan lingkungan kerja.

Demikian pula mengenai hubungan industrial (dulu disebut perselisihan perburuhan) terkadang tidak dapat di hindari oleh sebab itu semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersifat dan bersikap lapang dada serta berjiwa besar dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang di hadapi tersebut.<sup>7</sup> Berbicara perselisihan terkait adanya pelanggaran adanya pelaksanaan hak dan kewajiban yang tidak di penuhi oleh salah satu pihak. indikasi tersebut biasanya menjadi titik awal dalam permasalahan.

Selain itu adalah perbedaan status, perbedaan status inilah yang sering menjadi indikasi merasa paling benar sendiri sehingga tidak ada rasa ingin mengalah antar pengusaha dan pekerja. Permasalahan ketenagakerjaan bukan lagi masalah yang baru, masalah ini mengakibatkan gesekan antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja karena di sisi hubungan para pihak bersifat *sub ordonatif*. Hubungan seperti ini rawan mengakibatkan batasan dalam pelaksanaan perjanjian karena melihat status kedua belah pihak adalah atasan dan bawahan.

---

<sup>7</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra bakti, Bandung, 2014, hlm. 143

Kedudukan tersebut seolah-olah perkara memiliki ketergantungan pada perusahaan dan selalu menjadi pihak yang kalah. Kedudukan pengusaha yang lebih tinggi baik secara ekonomi dan sosial serta memiliki wewenang untuk memerintahkan pekerja atau buruh yang secara ekonomi dan sosial berada di bawah atau lebih rendah dalam melakukan pekerjaan.<sup>8</sup>

Dari beberapa sekian banyak Serikat Pekerja atau Buruh yang berada di Indonesia dan sudah memiliki cabang di beberapa wilayah Indonesia, salah satu di antaranya adalah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI). Dimana dalam wewenang Serikat Pekerja tersebut sama halnya dengan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang lainnya. Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia adalah serikat pekerja yang awalnya hanya serikat pekerja atau buruh yang bekerja di sektor logam, namun saat ini sudah beberapa pekerja dari sektor industri lainnya yang tergabung di dalam organisasi atau serikat pekerja tersebut.

Dikarenakan keberadaan serikat pekerja tersebut sudah cukup lama berdiri di Indonesia yaitu sejak 7 Februari 1999, maka sudah tidak asing lagi serikat pekerja tersebut sudah menyelesaikan berbagai masalah yang di hadapi oleh anggotanya. Dari sekian banyak persoalan yang di hadapi oleh serikat pekerja tersebut banyak di antaranya kasus-kasus yang terjadi di beberapa daerah apalagi beberapa daerah yang sudah terkenal dengan kawasan industri, semisal Kabupaten Karawang, Bekasi dan Purwakarta. Salah satu contoh kasus yang sedang di hadapi oleh

---

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm.55

Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) khususnya Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Yang berada di Purwakarta.

Kasus yang terjadi pada persoalan tersebut sehingga menyebabkan perselisihan, adalah di mana Sekitar 19 (sembilan belas) orang pekerja yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia atau FSPMI di Kabupaten Purwakarta tidak di angkat menjadi karyawan tetap atau di alihkan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). sebagaimana di atur dalam Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga pekerja melakukan perlawanan terhadap pengusaha. Jika di lihat dari beberapa kasus-kasus yang pernah terjadi dalam kaitan perburuhan, itu di sebabkan kesewenang-wenangan dari pihak perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak dari pekerja.

Dikarenakan sering kali terjadi kasus serupa pekerja melakukan penuntutan hak-haknya kepada para pengusaha, banyak cara dalam melakukan penuntutan seperti halnya mogok massal dengan tujuan menekan produksi serta demonstrasi. Banyak alasan yang di jadikan tuntutan oleh para pekerja baik berupa upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) serta jaminan sosial. Umumnya hak-hak yang di langgar oleh pengusaha dalam kasus perburuhan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa adanya tunjangan atau kompensasi, uang lemburan yang tidak kunjung di berikan, uang Transport bahkan Pemutusan kerja perjanjian kerja sebelum pada masa berakhirnya, dan lain-lain. Padahal kasus tersebut jika dapat di penuhi oleh pengusaha terhadap pekerja akan meningkatkan kualitas kerja yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan.



Jika melihat salah satu contoh kasus yang terjadi dimana 19 (sembilan Belas) pekerja yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) di salah satu perusahaan sektor karet yang berada di daerah Kabupaten Purwakarta, seharusnya diangkat statusnya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT), akibat pelanggaran tersebut Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) mengupayakan bagaimana menyelesaikan antara anggotanya dikarenakan sudah memenuhi Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 ayat (4) sampai (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut :

Pasal 59 Ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut :

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”.

Pasal 59 Ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut :

“Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan”.

Pasal 59 Ayat (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut :

“Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”.

Pasal 59 Ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut :

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”.

Dikarenakan kedudukan pekerja lemah sehingga pekerja sering kali dirugikan oleh pengusaha baik dalam perjanjian kerja maupun pelaksanaan dalam perjanjian kerja serta bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja sehingga terciptanya lagi hubungan yang harmonis. sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka dari itu peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul sebagai berikut :

**“PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERJANJIAN KERJA OLEH FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA (FSPMI) PURWAKARTA DI HUBUNGKAN DENGAN PASAL 4 UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA DAN PASAL 59 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan :

1. Bagaimana Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Perjanjian Kerja Oleh Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) di Purwakarta sebagai Serikat

Pekerja dalam menyelesaikan Perselisihan Perjanjian Kerja atau Perselisihan Hubungan Industrial terhadap anggotanya ?

2. Apa yang menyebabkan terjadinya Kendala dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan perjanjian kerja ?
3. Upaya apa saja yang dilakukan oleh Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) di Purwakarta dalam menyelesaikan Perselisihan Perjanjian Kerja ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang merupakan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan jawaban dari perumusan masalah, sehingga dapat memberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Mengetahui Bagaimana peran serta fungsi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Purwakarta sebagai Serikat Pekerja dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial sebagai wakil terhadap anggotanya.
2. Mengetahui Bagaimana upaya dan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Perjanjian Kerja terhadap anggota Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Purwakarta.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Secara Teoritis
  - a. hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau masukan berupa pemikiran dan pemahaman bagi perkembangan di bidang ilmu hukum,

khususnya di bidang ketenagakerjaan yang berhubungan dengan perjanjian kerja.

- b. Serta dapat memberikan pemahaman pelaksanaan penyelesaian perselisihan kerja atau Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang di laksanakan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) sebagai Serikat Pekerja.

## 2. Secara Praktis

- a. hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pekerja atau buruh yang tergabung dalam Serikat Pekerja / Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI).
- b. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten. Purwakarta yang paling berperan dalam mengawasi dan menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial serta pelaksanaan dalam bidang ketenagakerjaan.

## E. Kerangka Pemikiran.

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” yang kkeberradaan hak tersebut merujuk kepada keadilan.

### 1). Teori Keadilan

Keadilan telah menjadi pokok pembicaraan serius sejak awal munculnya filsafat Yunani. Pembicaraan keadilan memiliki cakupan yang luas, mulai dari yang bersifat etik, filosofis, hukum, sampai pada keadilan

sosial. Banyak orang yang berpikir bahwa bertindak adil dan tidak adil tergantung pada kekuatan dan kekuatan yang dimiliki, untuk menjadi adil cukup terlihat mudah, namun tentu saja tidak begitu halnya penerapannya dalam kehidupan manusia.

Pandangan Aristoteles tentang keadilan bisa didapatkan dalam karyanya *nichomachean ethics*, *politics*, dan *rethoric*. Spesifik dilihat dalam buku *nicomachean ethics*, buku itu sepenuhnya ditujukan bagi keadilan, yang, berdasarkan filsafat hukum Aristoteles, mesti dianggap sebagai inti dari filsafat hukumnya, “karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan”.<sup>9</sup> Pada pokoknya pandangan keadilan ini sebagai suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. Aristoteles membedakan hak persamaannya sesuai dengan hak proposional. Kesamaan hak di pandangan manusia sebagai suatu unit atau wadah yang sama. Inilah yang dapat dipahami bahwa semua orang atau setiap warga negara di hadapan hukum sama. Kesamaan proposional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang telah dilakukannya.

Lebih lanjut, keadilan menurut pandangan Aristoteles dibagi kedalam dua macam keadilan, keadilan “*distributief*” dan keadilan “*commutatief*”. Keadilan *distributief* ialah keadilan yang memberikan kepada tiap orang porsi menurut prestasinya. Keadilan *commutatief* memberikan sama banyaknya kepada setiap orang tanpa membeda-bedakan prestasinya dalam

---

<sup>9</sup> Carl Joachim Friedrich, *Op. Cit*, hlm. 24

hal ini berkaitan dengan peranan tukar menukar barang dan jasa.<sup>10</sup> Dari pembagian macam keadilan ini Aristoteles mendapatkan banyak kontroversi dan perdebatan.

Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan dalam masyarakat. Dengan mengesampingkan “pembuktian” matematis, jelaslah bahwa apa yang ada dibenak Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku dikalangan warga. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai kebajikannya, yakni nilainya bagi masyarakat.<sup>11</sup>

Begitupun pada abad Pertengahan (*masa scholastic*), muncul seorang Thomas Aquinas yang melanjutkan dalam pemikiran aliran hukum alam. Thomas Aquinas membedakan keadilan atas dua kelompok, yaitu keadilan umum (*justitia generalis*) dan keadilan khusus. Keadilan umum adalah keadilan menurut kehendak Undang-undang, yang harus di tunaikan demi kepentingan umum. Selanjutnya keadilan khusus adalah keadilan atas dasar kesamaan atau proporsionalitas. Keadilan khusus Keadilan Khusus ini membedakan menjadi keadilan distributif (*Justitia distributiva*), keadilan komutatif (*Justitia commutativa*) dan keadilan indikatif (*Justitia Vindicativa*).<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> L..J. Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, cetakan kedua puluh enam, Jakarta, 1996, hlm. 11-12.

<sup>11</sup> Carl Joachim Friedrich, *Op. Cit*, hlm. 25

<sup>12</sup> E.Sumaryono, *Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*, Yogyakarta, 2000, hlm.160

Keadilan distributif ialah keadilan yang memberikan kepada setiap orang berdasarkan atas jasa-jasanya atau pembagian menurut haknya masing-masing. Keadilan distributif berperan dalam hubungan antar masyarakat dengan peperangan, Disini keadilan bukan berdasarkan persamaan.<sup>13</sup> Keadilan Komunikatif ialah suatu keadilan yang di terima oleh masing-masing anggota tanpa mempedulikan jasa masing-masing misalnya organisasi perusahaan.

Sedangkan *Vindikatif* adalah keadilan hal menjatuhkan hukuman atau ganti rugi dengan tidak pidana. Di dalam prinsip keadilan maka tentu prinsip Hak Asasi Manusia sudah seharusnya di masukan. suatu keadilan yang merata dengan memberikan perlindungan dan jaminan maka jika di jadikan suatu konstitusi atau kebijakan dengan merujuk dari teori positivisme akan terciptanya keadilan yang merata.

Jika tujuan keadilan untuk memberikan suatu kebahagiaan dan keadilan di jadikan suatu perangkat peraturan maka hal tersebut sejalan dengan apa yang di kemukakan oleh Hans Kelsen, Pandangan Hans Kelsen ini pandangan yang bersifat positivisme, nilai-nilai keadilan individu dapat diketahui dengan aturan-aturan hukum yang mengakomodir nilai-nilai umum, namun tetap pemenuhan rasa keadilan dan kebahagiaan di peruntukan tiap individu.

---

<sup>13</sup> Muhamad Erwin, S.H., M.HUM, *Filsafat Hukum Refleksi Kritis Terhadap Hukum*, Rajawali pers, Jakarta, 2011, hlm. 160

Lebih lanjut Hans Kelsen mengemukakan keadilan sebagai pertimbangan nilai yang bersifat subjektif. Walaupun suatu tatanan yang adil yang beranggapan bahwa suatu tatanan bukan kebahagiaan setiap perorangan, melainkan kebahagiaan sebesar-besarnya bagi sebanyak mungkin individu dalam arti kelompok, yakni terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tertentu, yang oleh penguasa atau pembuat hukum, dianggap sebagai kebutuhan-kebutuhan yang patut dipenuhi, seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan. Tetapi kebutuhan-kebutuhan manusia yang manakah yang patut diutamakan. Hal ini dapat dijawab dengan menggunakan pengetahuan rasional, yang merupakan sebuah pertimbangan nilai, ditentukan oleh faktor-faktor emosional dan oleh sebab itu bersifat subjektif.<sup>14</sup> Pemikiran tentang konsep keadilan, Hans Kelsen yang menganut aliran positivisme, mengakui juga kebenaran dari hukum alam. Sehingga pemikirannya terhadap konsep keadilan menimbulkan dualisme antara hukum positif dan hukum alam.

Konsep keadilan yang dikemukakan oleh Hans Kelsen : pertama tentang keadilan dan perdamaian. Keadilan yang bersumber dari cita-cita irasional. Keadilan dirasionalkan melalui pengetahuan yang dapat berwujud suatu kepentingan-kepentingan yang pada akhirnya menimbulkan suatu konflik kepentingan. Penyelesaian atas konflik kepentingan tersebut dapat dicapai melalui suatu tata-tatanan yang memuaskan salah satu kepentingan

---

<sup>14</sup> Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, Nusa Media, Bandung, 2011, hlm.7



dengan mengorbankan kepentingan yang lain atau dengan berusaha mencapai suatu kompromi menuju suatu perdamaian bagi semua kepentingan.<sup>15</sup>

## 2). Teori Positivisme

Jhon Austin sebagai Kaum Positivisme, Teori Positivisme (*Positivist Theory*), Teori ini berpandangan bahwa karena hak harus tertuang dalam hukum yang riil, maka dipandang sebagai hak melalui adanya jaminan konstitusi (*rights, then should be created and granted by constitution, laws, and contracts*). Teori atau mazhab positivisme ini memperkuat serangan dan penolakan kalangan *utilitarian*, dikembangkan belakangan dengan lebih sistematis oleh John Austin. Kaum positivis berpendapat bahwa eksistensi dan isi hak hanya dapat diturunkan dari hukum negara. Satu-satunya hukum yang sah adalah perintah dari yang berdaulat. Ia tidak datang dari “alam” ataupun “moral”<sup>16</sup>

Suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat, untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat yang melahirkan suatu perlindungan Hukum. Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang

---

<sup>15</sup> *Ibid.* hlm. 16

<sup>16</sup> John Austin, *The Province of Jurisprudence Determined* W. Rumble (ed.), first published, 1832, dalam Rhona K. M. Smith, dkk., *Hukum Hak Asasi Manusia*, PUSHAM UII Yogyakarta, 2008, hlm. 14

diberikan oleh hukum.<sup>17</sup> Menurut pendapat Pjillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif.<sup>18</sup>

Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.<sup>19</sup>

Dengan kebijakan yang di berikan pelaku usaha terhadap karyawan harus mencerminkan suatu kebijakan yang sesuai dengan pari kehidupan dan kenyamanan seluruh masyarakat, sehingga tujuan negara dalam konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) yang termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 alinea ke-empat, dapat terwujud. Dan begitu pun dengan perlindungan tentunya semua elemen berperan untuk melindungi, bukan hanya aparatur negara namun seluruh subjek hukum harus memberikan jaminan rasa aman dan damai.

### 3). Teori Kepastian Hukum

Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-

---

<sup>17</sup>Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.53.

<sup>18</sup> Phillipus M. Hadjon, *perlindungan hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu Surabaya, 1987, hlm.2

<sup>19</sup> Maria Alfons, *Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-produk Masyarakat Lokal Dalam Perspektif Hak Kekayaan Intelektual*, Ringkasan Disertasi Doktor, Universitas Brawijaya, Malang, 2010, hlm.18.

norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberative*. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.<sup>20</sup>

Menurut Gustav Radbuch, hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu sebagai berikut:<sup>21</sup>

- a. Asas kepastian hukum (*rechtmatigheid*), asas ini meninjau dari sudut yuridis.
- b. Asas keadilan hukum (*gerechtigheid*), asas ini meninjau dari sudut filosofis, dimana keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan.
- c. Asas kemanfaatan hukum (*zwechmatigheid atau doelmatigheid atau utility*) Tujuan hukum yang mendekati realistik adalah kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Kaum Positivisme lebih menekankan pada kepastian hukum, sedangkan Kaum Fungsionalis mengutamakan kemanfaatan hukum dan sekiranya dapat dikemukakan bahwa “*summum ius, summa injuria, summa lex, summa crux*” yang artinya adalah hukum yang keras dapat

---

<sup>20</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 158.

<sup>21</sup> Dwika, *Keadilan dari Dimensi Sistem Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2001, hlm 102.

melukai, kecuali keadilan yang dapat menolongnya, dengan demikian kendati pun keadilan bukan merupakan tujuan hukum satu-satunya akan tetapi tujuan hukum yang paling substantif adalah keadilan.<sup>22</sup>

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yang pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.<sup>23</sup> Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivis di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi pengamat pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi pengamat aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturanaturan hukum ini membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari, Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm, 58.

<sup>23</sup> Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm.2

<sup>24</sup> Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002, hlm.82-83

Perselisihan Hubungan Industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan kerja serta perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan. Dalam perselisihan di pastikan adanya suatu indikasi sehingga menyebabkan terjadinya suatu perselisihan tersebut, adapun perselisihan yang di hadapi oleh anggota Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSMPI), mengenai perjanjian kerja sehingga kita harus mengerti betul isi dan maksud dari perjanjian itu di adakan dan harus mengerti bagaimana dalam menyelesaikannya.<sup>25</sup>

#### 4). Teori Perjanjian

Menurut Wirjono Prodjodikoro, perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai benda antara dua pihak dalam mana salah satu pihak berjanji untuk melakukan suatu hal atau tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.<sup>26</sup> Salim H.S. mengatakan bahwa istilah perjanjian merupakan terjemahan dari kata *overeenkomst* (Belanda) atau *contract* (Inggris), ada dua teori yang membahas pengertian perjanjian, yaitu : (1) teori lama; (2) teori baru. Dalam Pasal 1313 KUH Perdata disebutkan, “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih

---

<sup>25</sup> Abdul hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra bakti, Bandung 2014, hlm.143

<sup>26</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Sumur Bandung, Jakarta, 1981, hlm. 11

mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.<sup>27</sup> Defenisi perjanjian dalam Pasal 1313 ini adalah :

1. Tidak jelas, karena setiap perbuatan dapat disebut perjanjian.
2. Tidak nampak asas konsesualisme
3. Bersifat dualisme.

Tidak jelasnya definisi ini disebabkan dalam rumusan tersebut hanya disebutkan perbuatan sehingga yang ban perbuatan hukum pun disebut dengan perjanjian. Penjelasan pengertian itu harus dicari dalam doktrin. Menurut doktrin (teori lama) yang disebut perjanjian adalah perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat antuk menimbulkan akibat hukum. Dari defenisi di atas, tampak adanya asas konsesualisme dan timbulnya akibat hukum (tumbuh/lenyapnya hak dan kewajiban).<sup>28</sup>

Dalam praktik masih ada pihak yang sengaja dan salah menafsirkan penerapan “asas kebebasan berkontrak”. Dianggapnya dengan asas ini perjanjian kerja dapat di buat dengan semaunya dan tanpa mematuhi rambu-rambu hukum yang berlaku.<sup>29</sup> Jika dalam suatu perjanjian maka isi dari perjanjian serta dalam menyelesaikan suatu perselisihan maka kedua hal tersebut harus berprinsip pada keadilan.

Menggelitik penulis untuk menuangkan pikiran dalam suatu tulisan yang sederhana ini. Bahkan penulis berpikir, seharusnya para subjek hukum termasuk

---

<sup>27</sup> Salim HS, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 163.

<sup>28</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka setia, Bandung, 2013, hlm.82

<sup>29</sup> Abdul hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra bakti, Bandung, 2014, hlm.51

badan hukum dan pemerintahan terlebih dahulu ditatar mengenai esensi, moralitas, harus melalui mekanisme pengawasan yang ketat, yang hanya akan mengakibatkan keuntungan untuk golongan saja. Dan tentu saja, sebagai badan hukum, diharapkan dapat menjalankan kewajibannya secara baik dan sungguh-sungguh.

Untuk memberikan kenyamanan keamanan perlindungannya kepada tenaga kerja atau karyawan serta masyarakat, sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang di tuangkan dalam hukum positif sebagai aturan untuk mencapainya suatu keadilan dan kebahagiaan yang berdasarkan pada keadilan *Distributif* yaitu berdasarkan pada jasa-jasanya atau prestasinya. Inilah sekelumit teori untuk mencapai keadilan dan perlindungan dalam ketenagakerjaan dan dapat memberikan kepastian hukum, walaupun banyak yang pesimis mengatakan bahwa untuk apa teori, apabila ternyata pelaksanaannya jauh dari panggung, tetapi penulis tetap optimis, bahwasanya teori memang harus kita ketahui dan mantapkan terlebih dahulu, agar bisa kita implementasikan, karena jika teorinya pun kita belum tentu tidak tahu, maka apa yang akan kita bisa implementasikan.

## **F. Langkah-langkah Penelitian**

Untuk membahas setiap permasalahan dalam penulisan ini, maka perlu dilakukan penelitian, Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian yang dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis yaitu metode penelitian yang tujuannya memberikan suatu gambaran

secara sistematis.<sup>30</sup> Dalam hal ini menggambarkan data dan fakta baik berupa data primer yaitu berdasarkan Pasal 59 ayat (1), (2), (3), (5), (6), (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, data sekunder berupa doktrin atau berupa pendapat ahli hukum, data tersier berupa bahan-bahan yang di dapat dari artikel dan internet.

## 2. Metode Pendekatan Penelitian

Metode yang diterapkan di dalam suatu penelitian adalah kunci utama untuk menilai baik buruknya suatu penelitian. Metode ilmiah itulah yang menetapkan alur kegiatannya, mulai dari pemburuan data sampai ke penyimpulan suatu kebenaran yang diperoleh dalam penelitian itu. Jenis penelitian yang dilakukan adalah yuridis normatif dengan jenis peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan peranan dan tanggung Tanggung jawab pemerintah. Penelitian hukum ini dilakukan dengan mempertimbangkan bahwa analisa faktual dan akurat dikaitkan dengan ketentuan-ketentuan yuridis yang terdapat dalam peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan analisis yuridis terhadap Penyelesaian perselisihan.

Penelitian yuridis normatif yang menitik beratkan pada penelitian kepustakaan ini ditambah dengan wawancara guna mendukung data-data sekunder. Untuk menunjang dilakukan penelitian hukum normatif, dilakukan pendekatan melalui kajian peraturan Perundang-undangan dan bahan hukum yang terkait dengan penelitian ini. Selain itu juga melihat bagaimana

---

<sup>30</sup> Soejono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, UI Press, Jakarta, 2008, hlm 10.



pengaturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 59 Ayat (4), (5), (6) dan (7), Pasal 4 Undang-Undang Nomor 20 tahun 2001 tentang Serikat Pekerja serta Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. bertujuan untuk menjelaskan dengan melakukan analisa terhadap data yang diperoleh secara sistematis, faktual dan akurat dikaitkan dengan ketentuan-ketentuan yuridis yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan analisis yuridis tersebut.

Penelitian yuridis normatif yang menitik beratkan pada penelitian kepustakaan ini ditambah dengan wawancara guna mendukung data-data sekunder. Untuk menunjang dilakukan penelitian hukum normatif, dilakukan pendekatan melalui kajian peraturan Perundang-undangan dan bahan hukum yang terkait dengan penelitian ini. Selain itu juga melihat bagaimana pengaturannya.

### 3. Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang deskriptif berupa kata-kata tertulis atau ucapan tentang objek yang sedang diamati diperoleh dari fenomena serta data kualitatif sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder.

Data deskriptif diambil dari hasil wawancara dengan Kuasa Hukum dan ahli hukum dihubungkan dengan tinjauan hukum Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang serikat Pekerja serta Pasal 59 Ayat (4), (5), (6) dan (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

## b. Sumber Data

Sumber hukum primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumbernya, sedangkan sumber hukum sekunder adalah sumber hukum yang diperoleh tidak langsung dari sumbernya.

### 1) Sumber Hukum Primer

- a) KUH Perdata Buku ke III Pasal 1320
- b) Undang-Undang 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Industrial
- d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 15A/Men/1994
- e) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948.
- f) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah.
- g) Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata cara pengawasan ketenagakerjaan.
- h) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja
- i) Kepmenakertrans R..I Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian kerja waktu tertentu.

### 2) Sumber Hukum Sekunder

Sumber data sekunder dalam penulisan penelitian ini adalah sumber data yang dapat memberikan penjelasan mengenai data primer yaitu berupa literatur-literatur maupun pendapat para ahli.

### 3) Sumber Hukum Tersier

Sumber hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap sumber hukum primer dan sekunder. Sumber hukum tersier yang digunakan adalah kamus bahasa Indonesia dan kamus hukum.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan berbagai tahap sebagai berikut :

### a. Studi Kepustakaan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data terdapat dalam buku-buku, literature, perundang-undangan serta material yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

### b. Penelitian Lapangan

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan.

#### 2. Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku, internet atau dokumen lain yang menunjang penelitian yang dilakukan.

## 5. Analisis Data

Analisis data dapat dilakukan setelah semua data yang diperlukan terkumpul dari penelitian kepustakaan, dokumentasi dan wawancara. Kemudian data tersebut dianalisa berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku ditambah dengan teori-teori hukum. Untuk kemudian semua data yang terkumpul tersebut akan dianalisa secara kualitatif, yaitu analisa yang menggambarkan keadaan-keadaan yang nyata dari objek yang akan dibahas dengan pendekatan yuridis dan mengacu pada doktrin hukum.

### 1. Lokasi Penelitian

- a. Sekertariat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Purwakarta.
- b. Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Jalan A.H Nasution No. 103 Kota Bandung.
- c. Perpustakaan Dispusipda Jabar, jalan Kawalayaan Indah III No. 4 Jatisari, Buah batu Kota Bandung.
- d. Pengadilan Negeri Kabupaten Purwakarta.
- e. Kantor Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Purwakarta.