

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada Januari 2015, Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-Undang baru mengenai pertambangan. UU tersebut memiliki implikasi serius karena dengan demikian dasar hukum Freeport tidak bisa lagi menggunakan skema Kontrak Karya (*Contract of Work*). Kendati Freeport tetap bersikukuh dengan skema Kontrak Karya yang baru akan berakhir pada tahun 2021, Pemerintah Indonesia memaksa Freeport untuk mentaati UU tersebut. Berdasarkan UU Pertambangan tersebut, Freeport harus mengubah izin operasional dirinya menjadi Izin Usaha Pertambangan Khusus (IUPK), Freeport juga harus membayar pajak dan royalty yang lebih besar dari yang diatur dalam Kontrak Karya. Lebih jauh, Freeport juga harus membangun smelter di Indonesia dan melakukan divestasi 51% sahamnya. Untuk menekan Freeport, January Tahun 2017, Pemerintah Indonesia mengeluarkan larangan export konsentrat dan mengeluarkan PP No.1 Tahun 2017 yang mengharuskan PT. Freeport untuk mengubah statusnya dari Kontrak Karya menjadi Izin Usaha Pertambangan Khusus (IUPK). Export konsentrat Freeport sempat terhenti selama 4 bulan dalam kurun waktu Januari-April 2017.

Hal ini diakibatkan oleh karena hingga sampai 10 february 2017, PT Freeport

belum berubah status menjadi Izin Usaha Pertambangan Khusus (IUPK). Kendati telah memperoleh rekomendasi export sejak 17 Februari 2017, export baru kembali dilakukan mulai April 2017. Perusahaan mengklaim sejak saat itu kapasitas produksi Freeport hanya mencapai 40% dari total produksi. Hal ini dijadikan alasan oleh manajemen Freeport untuk melakukan efisiensi dan pengurangan jumlah karyawan. Freeport beralih harus melakukan efisiensi karena penurunan produksi yang signifikan dan naiknya beban perusahaan.

Barlarut-larutnya perundingan dan negosiasi perpanjangan kontrak karya dan investasi Freeport McMoran dengan Pemerintah Indonesia membawa pada situasi ketidakpastian mengenai kelanjutan bisnis PT. Freeport Indonesia termasuk nasib pekerja. Menghadapi tekanan pemerintah Indonesia yang hanya memberikan izin ekport per enam bulan, dengan alasan efisiensi, Freeport mengancam akan melakukan PHK besar-besaran karyawannya. Kendati secara teknis belum ada pembuktian terkait kondisi keuangan sesungguhnya yang bisa menjustifikasi kebijakan efisiensi, Freeport tetap mengeluarkan kebijakan *furlough* atau merumahkan karyawan. Dari sekitar total 12 ribu pekerja tetap dan 20 ribu pekerja kontrak, Freeport mulai mengurangi 10% jumlah karyawannya melalui kebijakan *furlough*. *Furlough* menyasar beberapa pengurus dan komisaris Serikat Pekerja yang cukup vokal, hal ini memberi indikasi awal upaya perusahaan yang menggunakan momen tersebut untuk melemahkan kedudukan serikat pekerja. Beberapa pihak mengancam PHK oleh Freeport yang ditenggarai sebagai alat Freeport dalam mendesakkan kepentingannya terhadap pemerintah Indonesia.

Era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan di berbagai bidang membawa dampak yang salah satunya yaitu semakin beragamnya kebutuhan manusia. Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka seseorang perlu bekerja baik pekerjaan yang dilakukan sendiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai pekerja atau buruh. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.¹

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang ,mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja /buruh ,

¹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1988, hlm. 19.

karena dengan PHK tersebut pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karena pihak-pihak yang terlibat dalam Hubungan Industrial hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK.²

Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila PHK tidak dapat dihindari maka maksud dari PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun dari pekerja/buruh. Namun, pada kenyataannya lebih sering terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) atas inisiatif dari pihak pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh dapat disebabkan berbagai macam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun, atau karena pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

² Adrian Suledi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 65.

Ketenagakerjaan.

Ketentuan pemberian uang pesangon masih terjadi perbedaan pendapat, khususnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena ketentuannya diberlakukan PHK bila terjadi pelanggaran berat yang dilakukan oleh para pekerja. Sedangkan banyak terjadi PHK pada terjadinya kesalahan dalam manajemen.

Dalam banyak kasus, Pemutusan Hubungan Kerja sering terjadi karena salah urus perusahaan. Kesalahan tersebut mulai dari penentuan strategi bisnis hingga manajemen bisnis yang tidak profesional dan penuh KKN. Lebih parah lagi, para eksekutif yang bersalah itu paling keras bersikap terhadap para karyawan yang harus menjadi korban atau dikorbankan. Dengan posisi yang saling bertolak belakang ini, nyaris jarang sekali terjadi proses PHK yang sejuak atau berjalan mulus, di mana satu sama lain berusaha memahami posisi dan kondisi masing-masing. Apalagi PHK yang sifatnya massal. Kasus-kasus PHK semacam ini biasanya mengharuskan para karyawan untuk turun ke jalan memperjuangkan nasib mereka. Dari demo karyawan yang tidak puas terhadap perusahaan sudah menjadi pemandangan umum di kantor pusat Depnakertrans, Jakarta.³

³ Pembayaran pesangon Abdul Iftar Darpi, FH UI, 2011

Berangkat dari permasalahan-permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan pemberian hak pesangon karyawan yang dilaksanakan oleh PT Freeport Papua dengan Judul:

PEKERJA KORBAN PHK DI PT FREEPORT PAPUA DALAM PENUNTUTAN HAK PESANGON DI HUBUNGAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat ditetapkan identifikasi masalahnya, yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PT Freeport yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dihubungkan dengan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana kinerja Dinas Ketenagakerjaan wilayah Timika, Papua dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja PT. Freeport guna terwujudnya perlindungan terhadap Tenaga kerja Indonesia?
3. Bagaimana penyelesaian terhadap tuntutan hak pesangon pekerja PT. Freeport korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dihubungkan dengan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui, dan menganalisis perlindungan hukum bagi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja Freeport di hubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui, memahami bagaimana kinerja Dinas Ketenagakerjaan Wilayah Timika, papua dalam pengawasan terhadap Tenaga Kerja Indonesia di hubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui, dan menganalisis bagaimana penyelesaian atas tuntutan hak pesangon pekerja PT Freeport yang terkena PHK di hubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis:
 - a. Sebagai salah satu kontribusi pemikiran ilmiah dalam melengkapi kajian yang mengarah pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ketenagakerjaan.
 - b. Sebagai salah satu bahan referensi bagi para peneliti lainnya yang berminat mengenai masalah-masalah pemberian hak pesangon bagi pekerja yang terkena PHK.

E. Kerangka Pemikiran

Pancasila merupakan dasar negara Republik Indonesia yang tercantum dalam alenia keempat pembukaan Undang-undang Dasar 1945, yang telah ditetapkan oleh PPKI pada tanggal 18 Agustus 1945. Sebagai dasar negara, Pancasila dijadikan pedoman untuk mengatur penyelenggaraan negara dan kehidupan bangsa Indonesia.

Menurut Prof. Drs. Notonagoro SH⁴ Pancasila sebagai dasar negara mempunyai kedudukan istimewa dalam hidup kenegaraan dan hukum bangsa Indonesia (merupakan pokok kaidah negara yang fundamental). Selain sebagai dasar negara Pancasila juga sebagai sumber dari segala sumber hukum, sebagai pandangan hidup bangsa Indonesia, dan sebagai jiwa dan kepribadian bangsa.

Sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia mengandung nilai-nilai yang luhur. Sila kelima merupakan pengkhususan dari sila-sila yang mendahuluinya. Sila kelima didasari dan dijiwai oleh sila-sila yang mendahuluinya, yaitu: Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradap, persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/ perwakilan. Oleh sebab itu pelaksanaan sila kelima ini tidak dapat dilaksanakan terpisah dengan sila-sila yang lainnya. Persatuan dan kesatuan dalam sila kelima dengan sila yang lain senantiasa

⁴ Daman. Rozikin, *Pancasila Dasar Falsafah Negara*. Rajawali Pers, Jakarta, 1995, hlm 10

merupakan satu kesatuan. Sehingga sila kelima dengan sila yang lain (keempat sila yang mendahuluinya) saling memiliki keterkaitan.

Surip, Ngadino menjelaskan perumusan persatuan dan kesatuan sila kelima, yaitu: keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang Berketuhanan Yang Maha Esa, yang berkemanusiaan yang adil dan beradap, bersatuan Indonesia, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan.⁵

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.”⁶

Tujuan Negara Indonesia adalah menjadikan bangsa yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur. Surip, Ngadino menjelaskan bahwa nilai keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia mengandung makna sebagai dasar sekaligus tujuan, yaitu tercapainya masyarakat Indonesia yang adil dan makmur secara lahiriah maupun batiniah. Penegakan hukum yang adil merupakan

⁵ Ngadino Surip, Prof. Dr, dkk, *Pancasila Dalam Makna Dan Aktualisasi*, ANDI, Yogyakarta, 2015, hlm. 218.

⁶ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1988, hlm. 19.

kesejahteraan manusia lahir dan batin. Kesejahteraan rakyat lahir batin yaitu terjaminnya sandang, pangan, papan, rasa keamanan, dan keadilan serta kebebasan dalam memeluk agama. Pancasila sila kelima, Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia mempunyai makna bahwa seluruh rakyat Indonesia berhak mendapatkan keadilan baik dalam bidang hukum, ekonomi, politik dan kebudayaan sehingga terciptanya masyarakat yang adil dan makmur.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Alinea keempat Menyebutkan bahwa:

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”⁷

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai

⁷ Ngadino Surip, Prof. Dr, dkk, *Pancasila Dalam Makna Dan Aktualisasi*, ANDI, Yogyakarta, 2015, hlm. 324.

bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.”⁸

Hubungan kerja yang dianut di Indonesia adalah sistem hubungan industrial yang mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena dapat menciptakan rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹

PHK oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh dapat disebabkan berbagai macam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun, atau karena pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur

⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm 63

⁹ F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hlm. 88.

dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh yang terbukti telah melakukan kesalahan berat maka pengusaha dapat melakukan PHK secara sepihak tanpa ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selama didukung dengan bukti sebagaimana dalam ketentuan Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.¹⁰

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari bahwa atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak

¹⁰ *Ibid.*, hal. 72.

pengusaha.

Pemerintah telah mengadakan kebijaksanaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan maksud untuk lebih menjamin adanya ketertiban dan kepastian hukum dalam pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja antara lain menetapkan peraturan perundang-undangan tentang pemutusan hubungan kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta berbagai keputusan menteri.

Hak-hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian sebagaimana dimaksud diatas didasarkan pada ketentuan Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Jika PHK terjadi karena pekerja mengundurkan diri secara sepihak atas kemauan sendiri, maka pekerja yang bersangkutan hanya berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian (Pasal 162 ayat 1);
- b. Dalam hal PHK perseorangan terjadi bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan, kecuali kedua belah pihak menentukan lain (Pasal 163 ayat 1) ;
- c. Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai bukti laporan keuangan yang diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan ini kecuali kedua belah pihak menentukan lain (Pasal 164 ayat 1 juncto ayat 2) dan;
- d. Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat efisiensi, maka pekerja berhak mendapat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan ini, kecuali kedua belah pihak menentukan lain (Pasal 164 ayat 3).

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi momok bagi pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan

hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Mengingat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan pemutusan hubungan kerja itu. Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata.¹¹

F. Metode Penelitian

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif-analitis, yaitu: menggambarkan dan menguraikan secara sistematis semua permasalahan, kemudian menganalisisnya yang bertitik tolak pada peraturan yang ada, sebagai undang-undang yang berlaku dalam hal pemberian pesangon kepada pekerja yang terkena PHK.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pekerja korban PHK.

¹¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 175.

2. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, karena menggunakan data sekunder sebagai data utama.¹² Pendekatan Yuridis-Normatif yaitu pendekatan atau penelitian hukum dengan menggunakan metode pendekatan/teori/konsep dan metode analisis yang termasuk dalam disiplin Ilmu Hukum yang dogmatis.¹³ Perolehan data dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan berbagai literatur yang dapat memberikan landasan teori yang relevan dengan masalah yang akan dibahas antara lain dapat bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, literatur-literatur, karya-karya ilmiah, makalah, artikel, media massa, serta sumber data sekunder lainnya yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas mengenai Hak Pesangon PT. Freeport yang terkena PHK.

3. Tahap Penelitian

Penelitian yang dilakukan Penulis meliputi:

- (1) Penelitian Kepustakaan

¹² Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 93.

¹³ *Ibid*, hlm. 34.

Dalam penelitian ini penulis memilih penelitian kepustakaan. Menurut Soejono Soekanto:¹⁴

“Penelitian Kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder, yang dengan teratur dan sistematis menyelenggarakan pengumpulan dan pengolahan bahan pustaka untuk disajikan dalam bentuk layanan yang bersifat edukatif, informatif dan rekreatif pada masyarakat.”

Data sekunder yang diteliti adalah sebagai berikut :

- 1) Bahan-bahan hukum primer, yaitu bahan yang sifatnya mengikat masalah-masalah yang akan diteliti, beberapa peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 2) Bahan-bahan hukum sekunder yaitu, bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis, yakni berupa buku-buku, makalah, artikel, berita, karya-karya ilmiah para sarjana hukum dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti;
- 3) Bahan-bahan hukum tersier yaitu, bahan yang memberikan dan menguatkan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Antara lain :
 - a. Kamus bahasa Hukum

¹⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm 24

b. Internet

(2) Penelitian Lapangan

Adapun yang di terapkan yaitu untuk mencari pendukung data sekunder sebagai petunjuk bagi penelitian seperti studi kasus, tabel dan wawancara.

a) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan yaitu suatu cara memperoleh data yang dilakukan dengan mengadakan observasi untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang akan diolah dan dikaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵ Penelitian ini diadakan untuk memperoleh data primer, melengkapi data sekunder dalam studi kepustakaan sebagai data tambahan yang dilakukan dengan melakukan pengumpulan data di kantor PT. Freeport Jakarta.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini, akan diteliti mengenai data primer dan data sekunder. Dengan demikian ada dua kegiatan utama yang dilakukan dalam

¹⁵ *Ibid*, hlm. 15.

melaksanakan penelitian ini, yaitu studi kepustakaan (*library study*) dan studi lapangan (*field study*).

a) Studi Kepustakaan (*Library Study*)

Studi kepustakaan meliputi beberapa hal:

- 1) Inventarisasi, yaitu mengumpulkan buku-buku yang berkaitan dengan hak hak pekerja.
- 2) Klasifikasi, yaitu dengan cara mengolah dan memilih data yang dikumpulkan tadi ke dalam bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.
- 3) Sistematis, yaitu menyusun data-data yang diperoleh dan telah diklasifikasi menjadi uraian yang teratur dan sistematis.

b) Studi Lapangan (*Field Study*)

Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan, meneliti dan merefleksikan data primer yang diperoleh langsung di wawancara sebagai data sekunder.

5. Alat Pengumpul Data

Data yang telah terkumpul melalui kegiatan pengumpulan data diperoleh untuk dapat menarik kesimpulan bagi tujuan penelitian, teknik yang dipergunakan dalam pengolahan data sekunder dan data primer adalah:

- a. Studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari materi-materi bacaan yang berupa literatur, catatan perundang-undangan yang berlaku dan bahan lain dalam penulisan ini.
- b. Studi lapangan yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara pada praktisi hukum serta pengumpulan bahan-bahan yang terkait dengan masalah yang di bahas dalam penelitian ini.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis secara yuridis kualitatif untuk mencapai kepastian hukum, dengan memperhatikan hierarki peraturan perundang-undangan sehingga tidak tumpang tindih, serta menggali nilai yang hidup dalam masyarakat baik hukum tertulis maupun hukum tidak tertulis.¹⁶ Analisis secara yuridis kualitatif dilakukan untuk mengungkap realita yang ada berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh berupa penjelasan mengenai permasalahan yang dibahas.¹⁷

Data sekunder dan data primer dianalisis dengan metode yuridis kualitatif yaitu dengan diperoleh berupa data sekunder dan data primer dikaji dan disusun secara sistematis, lengkap dan komprehensif kemudian

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, CV Rajawali, Jakarta, 1982, hlm. 37.

¹⁷ *Ibid.*

dianalisis dengan peraturan perundang-undangan secara kualitatif, penafsiran hukum, selanjutnya disajikan dalam bentuk deskriptif analitis.¹⁸

Penafsiran hukum yaitu mencari dan menetapkan pengertian atas dalil-dalil yang tercantum dalam Undang-Undang sesuai dengan yang dikehendaki serta yang dimaksud oleh pembuat Undang-Undang.¹⁹

7. Lokasi Penelitian

Penelitian untuk penulisan hukum ini berlokasi di tempat yang mempunyai korelasi dengan masalah yang dikaji oleh peneliti, adapun lokasi penelitian yaitu:

a. Perpustakaan:

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Jalan Lengkong Dalam No. 17, Kota Bandung.
- 2) Perpustakaan Provinsi Jawa Barat, Jalan Diponegoro No. 629, Kota Bandung.

b. Instansi: Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, Kabupaten Mimika, Kota Timika Papua.

¹⁸ Buku Panduan Penyusunan Penulisan Hukum (Tugas Akhir), Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, 2015, hlm.20.

¹⁹ *Ibid.*