

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jumlah penduduk usia produktif di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya mengharuskan negara menciptakan lapangan pekerjaan untuk seluruh warga negara yang telah memasuki usia kerja. Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan semakin ketat persaingan di dunia kerja, para pencari pekerjaan diharuskan mampu berkembang mengikuti perkembangan zaman. Setiap individu memerlukan pekerjaan guna mendapatkan penghasilan, memenuhi kebutuhan sehari-hari dan hubungan saling bantu-membantu atau tukar menukar sesuatu. Seseorang yang memiliki keterbatasan modal memerlukan pekerjaan guna mendapatkan penghasilan sehingga segala kebutuhannya dapat terpenuhi. Seseorang yang telah mampu dan aktif melakukan kegiatan usaha sesuai keinginannya, tentu saja ia tidak mampu secara mandiri untuk menjaga, merawat, memelihara, atau mempertahankan usahanya sendirian karenanya ia membutuhkan bantuan dari satu atau beberapa orang tenaga kerja (Sinaga, 2018: 361).

Secara konstitusional pembangunan ketenagakerjaan diatur pada pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) dan pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) hasil amandemen kedua pada intinya

merumuskan bahwa setiap orang sebagai warga negara berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan atas pekerjaannya serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja bagi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya negara bertanggungjawab dalam menyediakan sarana pendukung dalam mendapatkan pekerjaan bagi setiap warga negaranya, dengan cara menciptakan lapangan kerja sebanyak-banyaknya dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia (Djazuli, 2020: 3)

Pengertian pekerja menurut pasal 1 angka 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) berbunyi “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian pemberi kerja pada pasal 1 angka 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) berbunyi “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lain yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengawasan pemerintah memastikan pemberi kerja dan pekerja terikat pada peraturan yang berlaku guna terciptanya hubungan industrial yang diamanatkan oleh Undang-Undang. (Agus, Dede, 2023: 90).

Hakikat hubungan Industrial merupakan suatu proses membangun komunikasi, diskusi, konsultasi, musyawarah yang dilakukan dengan dasar keahlian dan tanggung jawab seluruh pihak dalam perusahaan dan pemerintah. Prinsip-prinsip dasar ini telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yang harus dikembangkan dalam praktik hubungan

industrial. Tujuannya adalah menciptakan struktur lembaga yang secara optimal, sehingga kondisi kerja menjadi menguntungkan, tertib, serasi dan setara (Maswandi, 2017: 37).

Pengertian hubungan industrial dalam pasal 1 angka 16 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) menyebutkan :

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Artinya ada 3 (tiga) unsur dalam hubungan industrial yang mempunyai fungsi dan tugasnya masing-masing. Fungsi pemerintah pada pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) berbunyi:

“Menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan, dan menindak pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) adalah

“menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahlian serta turut serta memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya”.

Fungsi pengusaha dan organisasi pengusaha dalam pasal 102 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas kesempatan kerja, dan menyelenggarakan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan (Asri, Ardison, 2014: 111).

Ketiga dari unsur hubungan industrial tersebut, pengusaha dan pekerja adalah pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses produksi (usaha). Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) menyebutkan bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja menimbulkan kewajiban dan hak yang mengikat keduanya. Hak dan kewajiban dalam hubungan kerja tidak semua diatur secara terperinci oleh peraturan perundang-undangan karena Undang-undang Ketenagakerjaan hanya mengatur syarat atau ketentuan hubungan kerja secara umum. Diperlukan pengaturan pelaksanaan hak dan kewajiban yang terperinci melalui perjanjian kerja atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Keberadaan Perjanjian kerja Bersama (PKB) sangatlah penting guna mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan adil bagi para pelaku dalam proses produksi (Asri, Ardison, 2014: 112).

Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) telah mengubah ketentuan yang disyaratkan dalam

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pemerintah juga telah melakukannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan tingkat pandemi. Hal ini setara dengan hilangnya 125 juta pekerjaan penuh waktu (ILO, 2021). Penurunan dalam menerbitkan peraturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan hubungan kerja. Perubahan susunan perjanjian kerja saat ini belum tentu merupakan solusi terhadap berbagai permasalahan (Fithriatus Shalihah, dkk, 2022: 179).

Hubungan industrial di PT. Madubaru antara pekerja dengan perusahaan terjadi karena sumber daya manusia menjadi aset penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena menjadi penggerak aktivitas yang ada di dalam perusahaan demi mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Pentingnya kontribusi dari sumber daya manusia di perusahaan dapat dilihat jelas dari proses produksi, jika perusahaan memiliki semuanya seperti alat, bahan baku dan keuangan yang cukup serta sumber daya manusia maka produksi di perusahaan tersebut akan berjalan dan mengarah kepada tujuan yang direncanakan, namun jika perusahaan telah memiliki semuanya tanpa adanya sumber daya manusia maka proses produksi tidak akan bisa berjalan dan tidak dapat mencapai tujuannya sehingga sumber daya manusia menjadi modal utama yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan. Perusahaan juga perlu untuk mengelola sumber daya yang ada agar pekerja memiliki rasa aman dan nyaman saat

melakukan pekerjaannya. Pengelolaan sumber daya manusia seperti pekerja yang ada di perusahaan tidaklah mudah karena setiap pekerja memiliki pikiran, kondisi, keterampilan, perasaan, keinginan, status dan latar belakang yang berbeda-beda. Perusahaan harus bisa memberikan dorongan terhadap pekerja agar tetap produktif dan tetap bertanggung jawab dengan memberikan sesuatu yang dapat memunculkan kepuasan dalam diri pekerja yang ada pada perusahaan tersebut. Keinginan yang ingin diperoleh pekerja salah satunya adalah memperoleh kesejahteraan dalam bekerja. Pemenuhan kesejahteraan sangat penting dan memberikan manfaat dalam memenuhi kebutuhan fisik dan mental pekerja beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan memberikan ketenangan, semangat kerja, komitmen, kedisiplinan, dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan. Tujuan kesejahteraan pekerja adalah untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik dan mental pekerja/buruh agar produktivitas kerjanya meningkat (Aminulloh, 2022: 3796).

Hubungan Industrial di PT. Madubaru antara pekerja dengan perusahaan dibawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul perusahaan sudah menjalankan kewajiban dan memerikan hak kepada para pekerjanya. Pemberian kewajiban dan hak kepada pekerja dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) yang telah diperbarui dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU No. 6/2023) sehingga

menjadi pertanyaan bagi penulis apakah PT. Madubaru dalam memberikan kewajiban dan hak pekerja, pelaksanaannya telah menyesuaikan dengan peraturan yang terbaru.

Berdasarkan uraian pada paragraf sebelumnya maka penulis tertarik mengkaji lebih dalam persoalan tersebut dengan melakukan penelitian berjudul “IMPLEMENTASI HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PT. MADUBARU BANTUL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA MENURUT UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka masalah-masalah yang akan dibahas terkait dengan hubungan industrial di PT. Madubaru terhadap pekerja sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan hubungan industrial di PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana kendala dalam pelaksanaan hubungan industrial di PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan hubungan industrial yang dilaksanakan di PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala dalam pelaksanaan hubungan industrial di PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif guna perkembangan ilmu hukum. Manfaat teoritis ini yaitu:

- a. Penulisan ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Ilmu Hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan mengenai Hubungan Industrial.
- b. Memberikan wawasan tentang cara menganalisis atau mengetahui tentang bagaimana Hubungan Industrial di PT. Madubaru.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis adalah manfaat untuk penulisan yang berkaitan dengan suatu pemecahan masalah. Berikut manfaat praktis dari penulisan ini:

- a. Digunakan untuk mengembangkan pemikiran yang lebih logis, sistematis dan rasional. Penelitian ini diharapkan dapat meneliti suatu permasalahan yang terkait tentang Hubungan Industrial di PT. Madubaru di daerah Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.
- b. Memberikan Pengetahuan bagi masyarakat umumnya.
- c. Pada hasil penelitian ini untuk agar bisa dapat menambah suatu ilmu pengetahuan masyarakat khususnya mengenai sistem Hubungan Industrial pada Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.

3. Bagi Penulis

- a. Memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S1) di Universitas Ahmad Dahlan.
- b. Menambah pengetahuan penulis terkait hubungan industrial yang ada di Indonesia.
- c. Melalui penelitian ini dapat meningkatkan khasanah keilmuan hukum penulis dan melatih kemampuan menulis penulis.
- d. Menambah pengetahuan dan wawasan serta ilmu pengetahuan dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh khususnya yang berhubungan dengan hubungan industrial,

tanggung jawab perusahaan dan perlindungan hukum bagi pekerja atas pekerjaan yang dilakukan atau diperintahkan.

4. Universitas Ahmad Dahlan

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Hukum dan juga dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya sekaligus menyempurnakan kekurangan yang terdapat di penelitian, diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai serikat pekerja dan hubungan industrial terhadap kesejahteraan buruh.

5. Perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan buruh melalui serikat pekerja dan hubungan industrial.

6. Masyarakat

Sumbangan pemikiran untuk perkembangan ilmu pengetahuan dibidang ilmu hukum pada umumnya sekaligus memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai perlindungan hukum dalam pekerjaan yang dilakukan oleh para pemberi kerja atau perusahaan. Memberikan seputar informasi dan suatu pengetahuan Hukum Ketenagakerjaan kepada masyarakat Indonesia secara umum. Khususnya yang berkaitan dengan permasalahan Hubungan Industrial yang saat ini telah terjadi di PT. Madubaru.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu tata cara untuk memahami objek yang akan diteliti oleh penulis berdasarkan latar belakang keilmuan atau sudut pandang keilmuan penulis. Metode penelitian memiliki urutan dalam pelaksanaannya mulai dari tahap observasi, merumuskan masalah, merumuskan tujuan, merumuskan hipotesis, menyusun rencana penelitian atau rancangan penelitian, pengamatan, mengumpulkan data, menganalisis data yang sudah dikumpulkan, kesimpulan dan saran (Subardjo, 2014: 61).

Penelitian dalam kata bahasa Inggris, yaitu *research* dari asal kata *re* (kembali) dan *to search* (mencari) memiliki arti mencari kembali. Penelitian pada intinya adalah suatu upaya untuk mencari jawaban atas sebuah permasalahan yang akan diteliti. Suatu penelitian ialah suatu usaha pencarian, sehingga muncul pertanyaan tentang apa yang sebenarnya dicari. Pokoknya yang ingin dicari adalah jawaban dari masalah yang mengandung pengetahuan yang tepat atau benar (Ali, 2021: 158).

Penjelasan di atas dapat ditarik suatu penjelasan yang menyatakan bahwa metode penelitian merupakan suatu cara untuk melakukan penelitian melalui aktivitas pencarian, pencatatan, perumusan, dan analisis dari suatu objek penelitian. Penelitian ini memakai metode penelitian kualitatif, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Penelitian kualitatif menegaskan sudut pandang (perspektif) subjek, proses dan hasil dari penelitian mengacu pada

teori-teori sebagai dasar atau pendukung sehingga sesuai dengan fakta-fakta di lapangan.

Landasan teori digunakan sebagai gambaran latar belakang penelitian dan sebagai bahan pendukung dalam pembahasan penelitian. Penelitian kualitatif, menuntut penulis untuk membangun sebuah gambaran yang kompleks dan holistik (menyeluruh), menganalisis kata-kata, opini, informasi yang diperoleh dari informan (subjek) dalam latar situasi yang alamiah (natural setting) dan menyajikannya dalam sebuah laporan. Laporan tersebut merupakan hasil penelitian yang digambarkan apa adanya dari data yang telah diuji keabsahan dan memenuhi kriteria kredibel (Fiantika, 2022: 149).

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul penelitian ini, maka penulis akan melakukan jenis penelitian yuridis empiris. Secara umum, penelitian yuridis empiris dilakukan secara bertahap, dengan tahapan pertama yakni studi kepustakaan dengan menggunakan sumber data sekunder, berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, putusan pengadilan, teori hukum, dan doktrin para ahli hukum terkemuka/terkemuka. Penelitian empiris dilakukan melalui observasi terhadap keberadaan hubungan kerja non-standar dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini juga melakukan studi empiris literatur, yang meliputi literatur akademik (buku, artikel jurnal), dan *grey literatur* (berita media

massa, artikel online, laporan organisasi internasional, dan data pendukung lain). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan dengan menggunakan Undang-Undang (*statute approach*). Jenis penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman hukum secara empiris untuk mengetahui secara langsung pelaksanaan dan kendala pelaksanaan hubungan industrial di PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, pertimbangan untuk mengangkat suatu masalah penelitian adalah ketersediaan sumber data. Penelitian kuantitatif memiliki karakteristik *explanation* (penjelasan), maka dari itu masyarakat dipandang sebagai objek penelitian, sedangkan untuk penelitian kualitatif sendiri memiliki karakteristik *understanding* (memahami) terhadap fenomena sosial, hal ini disebabkan masyarakat disini dipandang sebagai subjek penelitian. Sumber data adalah sumber dari mana data itu diperoleh. Secara umum data dibedakan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

a) Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh penulis secara langsung dari tempat penelitian dengan melalui, mewawancarai responden dan menyebar angket. Data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan penjelasan responden terhadap pekerja, Kepala Bidang (Kabid) Kesekretariatan dan Manajemen, serta Kepala Bidang (Kabid) Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum. Penulis juga melakukan penjelasan responden dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul yang melakukan pengawasan hubungan industrial kepada PT. Madubaru.

b) Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penulis melalui media yang mewakili pihak lain. Pada umumnya sumber data sekunder terdiri dari dokumen-dokumen, pendapat ahli dan buku. Bahan hukum sekunder digunakan untuk memberikan peanduan kepada penulis dalam membuat latar belakang, merumuskan masalah, menetapkan tujuan dan manfaat penelitian, dan merancang kerangka teori dan konseptual, membantu menentukan metode pengumpulan dan analisis bahan hukum yang akan dihasilkan dalam penelitian. Bagi kalangan praktisi hukum, bahan hukum sekunder ini dapat dijadikan acuan pemikiran dalam menyusun

pendapat/argumen yang akan diajukan di pengadilan dan/atau memberikan pendapat ahli hukum (Ali, 2019: 172).

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum utama yang mempunyai kekuatan mengikat. Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, meliputi :

- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dalam penelitian hukum berupa buku-buku yang ditulis oleh para ahli hukum, jurnal hukum, artikel, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, dan literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

3) Bahan Hukum Tersier

Beberapa ahli hukum menyebut bahan hukum tersier bukan bahan hukum atau bahan non hukum, karena bahan ini menjadi pendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier antara lain Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ensiklopedia, indeks kumulatif, dan lain sebagainya.

3. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

a) Studi pustaka

Studi pustaka (*library research*) merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan analisis mempelajari berbagai sumber data pustaka yang

termasuk pengkajian peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, artikel, dan penelusuran website resmi (pemerintah atau lembaga resmi lainnya).

b) Studi Lapangan (field research)

Observasi lapangan, teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan melakukan pengumpulan data di lapangan. Tujuan penulis menggunakan teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh pemahaman terhadap objek yang diteliti. Penulis dapat mengamati kondisi yang terjadi di PT. Madubaru. Observasi dilakukan dengan mengamati lalu menyimpan dalam bentuk catatan lapangan dan dokumentasi berupa foto, kiranya hal ini dapat mempermudah proses penelitian.

c) Wawancara

Wawancara (*interview*) merupakan metode pengumpulan data, penulis mengajukan pertanyaan kepada responden yang menyangkut permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian dilakukan dengan cara wawancara agar penulis bisa mendapatkan data relevan yang sesuai dengan apa yang terjadi pada karyawan pabrik karena sumber berasal dari responden yang memberikan informasi secara mendetail. Penelitian kualitatif ini, sebelum dilaksanakan penjelasan responden rileks, percaya diri dan mampu memberikan informasinya secara jelas

dan tepat. Proses penelitian ini, narasumber yang diminta penjelasan responden oleh penulis adalah Kepala Bidang (Kabid) Manajemen dan Kesekretariatan, Kepala Bidang (Kabid) Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum, Pekerja PKWT dan PKWTT, serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul.

d) Studi Dokumen

Penulis memperkuat hasil penelitiannya dengan menyertakan foto kegiatan dan lampiran sewaktu melakukan penelitian. Studi dokumen memiliki fungsi sebagai pondasi dan pelengkap data primer yang mana sumber data ini berasal dari hasil observasi dan penjelasan responden terhadap pihak yang berwenang dalam perlindungan ketenagakerjaan ini.

e) Kuesioner atau angket

Menurut Sugiyono dalam bukunya berjudul “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D” pada tahun 2017 menyebutkan angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Tipe pertanyaan dalam kuesioner atau angket dibagi menjadi dua, yaitu: kuesioner atau angket terbuka dan kuesioner atau angket tertutup.

4. Analisis Data

Penelitian ini memperoleh data dari studi pustaka dan dari studi lapangan kemudian penulis olah dan analisis secara kualitatif. Maksud dari analisis secara kualitatif adalah data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk menemukan titik terang dari masalah yang diangkat. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis konten atau teknik kualitatif. Analisis ini didasarkan pada teori-teori yang ada. *Content* (isi) yang dimaksud adalah isi dari sumber data baik primer maupun sekunder yang terdiri atas bahan hukum sekunder dan primer. Analisa semacam ini diharapkan dapat memilah dan memilih data dari berbagai bahan pustaka yang ada dan searah dengan objek kajian yang dimaksud dan dapat menghasilkan deskripsi yang lebih objektif dan sistematis dalam penulisan skripsi tentang Implementasi Hubungan Industrial di PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

5. Objek dan Subjek Penelitian

a) Objek penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini berfokus pada pelaksanaan (implementasi) dan kendala hubungan industrial di PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

b) Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah para pekerja atau pekerja yang bekerja di PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

6. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta, pengumpulan data dilakukan secara langsung ke PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari semua kumpulan elemen yang memiliki ciri-ciri umum tertentu, mencakup bidang-bidang yang akan diteliti. Dengan demikian, populasi merupakan seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan (Adnyana, 2021: 38). Populasi pada penelitian ini adalah para pekerja yang bekerja di PT. Madubaru Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi. Sampel dimaksudkan sebagai pengambilan sebagian kecil dari populasi, tersebut dapat menggambarkan secara keseluruhan. Secara sederhana, sampel dapat diartikan sebagai contoh yang mewakili populasi dan dalam kehidupan masyarakat, orang

dengan mudah mengucapkan hal itu (Ngani, 2012: 35).

Tabel 1. 1 Populasi dan Sampel Pekerja PT. Madubaru dan Disnakertrans Kabupaten Bantul

Penelitian ini, terlebih dahulu sampelnya ditetapkan secara acak oleh penulis, dari keseluruhan populasi berjumlah.

No.	Responden	Populasi	Sampel	Teknik Sampling	Alat Pengumpul Data	Presentase
1.	Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)	356	50	Random Sampling	Angket	20 %
2.	Pekerja Waktu Tertentu (PKWT)	187	48	Random Sampling	Angket	30 %
3.	Pengusaha / Managemen PT. Madubaru	45	2	Sensus	Wawancara	5 %
4.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnaker) Kabupaten Bantul	1	1	Sensus	Wawancara	1 %

Sumber : Data Olahan, 2024

Jumlah karyawan diatas, pada semua populasi hanya diambil sebagian kecil populasi saja untuk dilakukan penelitian, hasil yang telah diperoleh diharapkan mampu menjelaskan sifat populasi yang terkait penelitian. Penelitian ini, dari semua pekerja yang berjumlah kurang lebih 600 pekerja, peneliti hanya mengambil 15% sampel sehingga penelitian ini menggunakan metode random sampling. Pengambilan sampel acak secara

sederhana/simpel random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel mewakili sebagian kecil dan mudah dikelola dari orang-orang yang dapat dipelajari dan dianalisis (Sugiyono, 2017: 81).