

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan pada prinsipnya mempunyai banyak dimensi yang tidak hanya berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang dan telah melakukan hubungan kerja, tetapi bagaimana caranya agar semua orang mendapatkan pekerjaan dan kelayakan kehidupan bagi kemanusiaan, seperti diamanatkan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang intinya menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hak untuk bekerja (*the right to work*) dan hak-hak dalam pekerjaan (*the rights in work*) bukan hanya sebagai hak sosial ekonomi, melainkan juga merupakan hak-hak manusia yang fundamental (*fundamental human right*).¹ Pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²

¹ Nurul Chotidjah, *Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup*, dalam Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Volume 4 Nomor 3, Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, Oktober 2003, hlm.231.

² Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, LN No. 39, TLN No. 4279, Pasal 1 angka 2.

Buruh dalam subjek ini adalah tentang kedudukan pekerja yang dikarenakan adanya kesewenang-wenangan pengusaha dalam mempekerjakan buruh yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dapat kita lihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjakaan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha

Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor-faktor produksi yang berperan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Adapun bentuk perjanjian kerja, secara umum ada dua bentuk perjanjian kerja, yaitu:

1. Perjanjian kerja secara lisan, perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Akan tetapi, untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud mempekerjakan karyawan untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak boleh dibuat secara lisan.³

³ Muhamad Sadi Is, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2020), hlm 133.

2. Perjanjian kerja tertulis, perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus termasuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.⁴

Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman.

⁴ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. *Undang-Undang Ketenaga Kerjaan Indonesia* hlm. 30

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan aturan mengenai perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Perpanjangan dilakukan maksimal satu kali untuk paling lama satu tahun, sedangkan pembaruan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk paling jangka waktu paling lama dua tahun. Namun untuk pembaruan perjanjian hanya dapat dilakukan setelah masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama.

Sebagaimana halnya dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby Bahwa ditemukan suatu pelanggaran yang dilakukan oleh Perusahaan PT. Bank Danamon Indonesia Tbk terhadap beberapa karyawan/pekerja yang bekerja di bagian Desk Collector yaitu dengan melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan pekerja/karyawan masing-masing sebanyak 3 (tiga) kali perpanjangan kontrak tanpa ada jeda dan kemudian melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) dengan alasan untuk efisiensi tanpa memeberikan uang pesangon sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Berdasarkan Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur sebagai berikut: “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 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”. Dengan demikian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh

PT. Bank Danamon Indonesia Tbk demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan sudah sesuai dalam Putusan.

Sebelumnya sudah ada penelitian yang membahas tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, untuk menjaga keaslian dalam penulisan ini, penulis memuat 2 (dua) penelitian sebelumnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu:

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT Yang Melebihi Batas Waktu Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Oleh Aditya Juliansa, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Tahun 2019,
2. Pemahaman Buruh Industri Mengenai Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Oleh Tasya Gevrianti, Universitas Negeri Malang, Tahun 2019.

Dari hasil penelitian di atas terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang melebihi batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan kejelasan dan kepastian hukum bagi perusahaan yang melanggar dan perbedaannya mencakup dari tempat penelitian dan teori-teori yang akan digunakan nanti sesuai dengan judul dalam penelitian.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG BERKELANJUTAN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG**

NOMOR 13 TAHUN 2003 (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR:15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. SBY).

B. Identifikasi Masalah

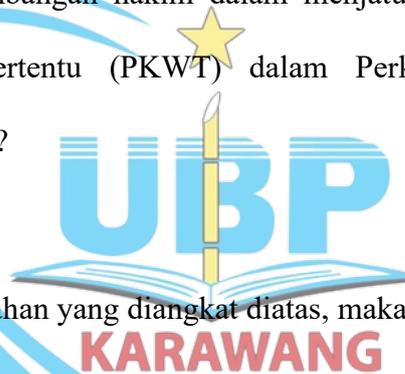
Adapun identifikasi masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Perkara Nomor:15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diangkat diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Perkara NOMOR:15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.SBY.



D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis yang didapat dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan bagi mahasiswa yang di kemudian hari menjadi argumentasi dalam pembentukan hukum yang di cita-citakan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah menjadi *Legal Opinion* yang dapat dijadikan oleh para praktisi hukum sebagai sumber referensi dalam setiap pembuatan kebijakan dan peraturan dalam memutus dan menetapkan permasalahan-permasalahan hukum yang terkait.

E. Kerangka Pemikiran

Ubi Societas Ibi Ius, dimana ada masyarakat, disitu ada hukum. Setiap negara dan bangsa di dunia ini tentunya memiliki hukumnya masing-masing, yakni hukum yang dibuat oleh pemerintahnya maupun masyarakatnya sendiri yang harus pula dipatuhi oleh pemerintah dan masyarakat tanpa membeda-bedakan golongan, ras, dan suku.⁵ Bangsa Indonesia dalam pembentukan negara hukumnya didasarkan pada cita-cita hukum (*rechtsidee*) Pancasila. Di negara hukum pancasila dalam bidang ketenagakerjaan yaitu hukum yang mampu memberikan pengayoman dan keadilan bagi pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak-haknya untuk hidup sejahtera dan untuk tidak perlakuan secara diskriminatif oleh

⁵ Mardenis, *Pendidikan Kewarganegaraan Dalam Rangka Pengembangan Kepribadian Bangsa*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016, hlm. 47.

pengusaha/perusahaan atau ditempat kerja.⁶Indonesia sebagai negara penganut paham kesejahteraan dapat dilihat dari beberapa hal seperti berikut. *Pertama*, salah satu sila dari Pancasila sebagai dasar falsafah negara (*sila kelima*) adalah keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Berarti salah satu tujuan negara untuk mewujudkan kesejahteraan lahir dan batin yang berarti seluruh masyarakat Indonesia, *kedua* dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (Alinea IV) dikatakan bahwa tujuan pembentukan negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk mewujudkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, pernyataan ini merupakan penjabaran dari kesejahteraan yang akan diwujudkan bangsa Indonesia. Konsekuensinya negara mengemban empat fungsi pokok, yakni *protiktional function, welfare fonction, educational function, dan peacefulness function*.⁷

Ketiga, dalam pasal 33 ayat (1), (2), dan (3) UUD 1945 dinyatakan sebagai berikut.

- (1). Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas kekeluargaan.
- (2). Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara.
- (3). Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat.

⁶ Muhamad Sadi Is *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2020), Hlm. 19

⁷ Adrian Sutedi *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet.2, Hlm.14

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang terdapat pada alinea Keempat. Yakni: Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.⁸

Dari ketentuan ini setidaknya ada empat ketentuan bernegara, yakni:

1. *Protection function*, negara melindungi seluruh tumpah darah Indonesia;
2. *Welfare function*, negara wajib mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat;
3. *Educational function*, negara memiliki kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa;
4. *Peacefulness function*, wajib menciptakan perdamaian dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat, baik ke dalam maupun ke luar.

Sehubungan dengan tujuan bernegara bangsa Indonesia, sebagian tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 tersebut, para pakar menyebutkan bahwa tujuan negara seperti itu mencerminkan paham negara hukum kesejahteraan (*welfare State*).

Teori Kesejahteraan secara umum dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu *classical utilitarian*, *neoclassical welfare theory* dan *new contraction approach*. Pendekatan *classical utilitarian* menekankan bahwa kesenangan (*pleasur*) atau kepuasan (*utility*) seseorang dapat diukur dan bertambah.⁹

⁸ *Ibid*, hlm.15

⁹ Swasono, Indonesia dan Doktrin Kesejahteraan sosial, Jakarta, Perkumpulan Prakarsa 2005 hlm 77.

Berdasarkan pada beberapa pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan seseorang dapat terkait dengan tingkat kepuasan dan kesenangan yang dapat diraih dalam kehidupannya guna mencapai tingkat kesejahteraan diinginkan. Maka diperlukannya suatu sikap yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan dengan sumber daya yang tersedia.¹⁰

Teori negara hukum kesejahteraan merupakan perumpamaan antara konsep negara dan negara kesejahteraan. Negara hukum (*rechtsstaat*) ialah negara yang menempatkan hukum sebagai dasar kekuasaan dan menyelenggarakan kekuasaan tersebut dengan segala bentuknya dilakukan dibawah kekuasaan hukum. Sedangkan konsep negara kesejahteraan adalah negara atau pemerintah tidak semata-mata sebagai penjaga keamanan atau ketertiban masyarakat, tetapi pemikul utama tanggung jawab mewujudkan keadilan sosial, kesejahteraan umum dan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Negara hukum kesejahteraan lahir sebagai reaksi terhadap gagalnya konsep hukum Liberal klasik dan negara hukum Sosial.

Teori Hak dan Kewajiban, Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita berbicara hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi, Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir, dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir, pekeja itu akan menjadi turun temurun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.¹¹

¹⁰ USU Law Journal, Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Mengundurkan diri (studi kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor:37 K/Pdt.sus/2013 Vol 3. No.1, 2015)hlm 38

¹¹ *Ibid*, hlm.15

Teori tentang keadilan yang paling dikenal adalah teori keadilan menurut John Rawls. Rawls menjelaskan dalam teorinya bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, untuk mendapatkan kebebasan yang sebesar-besarnya berdasarkan sistem kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama pada semua orang.¹²

Untuk lebih memperkuat teorinya, Rawls mengajukan dua ketentuan utama (*priority rule*) yang terdiri dari yang mengatur kebebasan dan keadilan yang berkaitan dengan efisiensi ekonomi yang berkaitan dengan kesejahteraan Rawls mengemukakan, ketentuan yang mengatur kebebasan haruslah sedemikian rupa agar kebebasan hanya dapat dibatasi demi kebebasan itu sendiri.

Memperhatikan prinsip keadilan menurut John Rawls, sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dipahami bahwa keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran suatu teori betapa elegan dan ekonominya, harus ditolak atau di revisi jika ia tidak benar, demikian juga hukum dan institusi tidak peduli betapapun efisien dan rapinya harus dihapuskan apabila tidak adil.¹³

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah sebuah sarana atau cara bagaimana mengelola pemikiran dengan prosedur tertentu untuk kemudian dituangkan ke dalam sebuah

¹² UNSRI Law Journal, Analisis Pertimbangan Hukum Hakim Terhadap Putusan Nomor 62./PDT.SUS-PHI/2016/PN.PLG Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Sawit Mas Sejahtera Vol 2. No.3, 2018)hlm 38

¹³ *Ibid*, hlm 18

karya ilmiah. Penelitian ini merupakan penelitian Normatif dengan menggunakan metode kualitatif dengan beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Penulis menggunakan metode tersebut karena data utama yang digunakan adalah data sekunder yaitu berupa data yang didapatkan berdasarkan Studi Kepustakaan dan menggunakan data penunjang lainnya. Menurut Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁴

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif analitis. Adapun alasan penulis memilih spesifikasi ini adalah bertujuan untuk memberikan gambaran terkait dengan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang masih banyak di ciderai oleh Pengusaha dengan membuat perjanjian dan memutus sebelah pihak tanpa berdasarkan atau melanggar ketentuan Perundang-Undangan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Tahapan Penelitian

Tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai dari :

¹⁴ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2001, hlm. 13-14.

- a. Perencanaan, yaitu proses dalam menentukan masalah yang akan diangkat dalam penelitian, ruang lingkup dan tujuan, dan menentukan judul.
- b. Pengumpulan Data, yaitu proses Study Literatur baik dari data Premier, Sekunder, maupun Tersier.
- c. Analisa dan Pembahasan, mendalami masalah yang akan diangkat dengan mengkaji dari berbagai sumber.
- d. Dokumentasi, yaitu proses Dokumentasi Laporan dan presentasi hasil penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan normatif, maka bahan hukum yang digunakan diperoleh melalui penelusuran bahan hukum atau studi pustaka terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat seperti peraturan perundang-undangan.

Bahan hukum primer yang digunakan adalah :

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Kepmenakertrans Nomor KEP 100/MEN/VI/2004
- 4) Putusan Mahkamah Agung Nomor: 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby

Tahun 2020

- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer seperti hasil karya buku, hasil penelitian, internet, dan lain-lain.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Contohnya kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan lain-lain.¹⁵

Sumber Hukum diperoleh dari Perpustakaan, Browsing, Buku-buku, Undang undang, Peraturan-peraturan, Serta pendapat para ahli.

5. Analisis Data

Data yang terkumpul kemudian dianalisa secara kualitatif dengan menggunakan metode interpretasi, yaitu dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan dan doktrin serta menguraikan atau menjelaskan data yang diperoleh untuk sehingga memunculkan sebuah kesimpulan.

G. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah :

1. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang
2. Website Direktori Mahkamah Agung

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: penerbit Universitas Indonesia, 2015, hlm.5.