

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak dapat terlepas dari hubungan dengan manusia lainnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut, manusia dituntut untuk bekerja. Dalam bekerja manusia harus memiliki hubungan kerja sama. Hubungan ini akan berlangsung baik apabila ada kesesuaian kehendak di antara para pihak yang berhubungan.

Hubungan Kerjasama biasanya terjalin dalam sebuah perikatan yang lahir dari suatu perjanjian, di mana perjanjian adalah seseorang berjanji kepada orang lainnya atau dua orang saling berjanji untuk mengikatkan diri agar melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dalam hubungan pekerjaan. Dengan demikian timbullah suatu yang dinamakan hak dan kewajiban atau dengan kata lain prestasi, dalam suatu hubungan perjanjian, kewajiban atau prestasi haruslah dilaksanakan karena akan menimbulkan akibat hukum bagi para pihak yang tidak melaksanakannya serta terdapat sanksi hukum yang menyertainya.

Hal inilah yang terjadi pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIII yang beralamat di Jl. Sultan Abdurrahman No. 11, Kelurahan Sungai Bangkong, Kecamatan Pontianak Kota, Kota Pontianak, Kalimantan Barat. PT. Perkebunan Nusantara XIII adalah Anak Perusahaan yang kepemilikan

sahamnya dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dan Kementerian Badan Usaha Milik Negara. Dalam upaya mewujudkan hubungan kerja sama yang harmonis, maka PT. Perkebunan Nusantara XIII mengadakan kerjasama dan membuat perjanjian secara tertulis yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama antara Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII dengan Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara (SP-BUN) PT. Perkebunan Nusantara XIII.

Dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama antara Direksi Perusahaan dengan Serikat Pekerja maka timbullah suatu hubungan hukum yang mengharuskan pihak yang satu untuk menerima hak atas prestasi dan pihak yang lainnya untuk melaksanakan kewajibannya. Adapun objek dari perjanjian dimaksud adalah karyawan yang ditahan pihak berwajib karena pembelaannya kepada kepentingan Perusahaan maka Perusahaan wajib memberi perlindungan dan bantuan hukum.

Berdasarkan pengamatan sementara oleh penulis, terjadi kelalaian di pihak Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII, kelalaian yang dilakukan tersebut yaitu Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII tidak memberikan perlindungan dan bantuan hukum kepada Karyawan karena pembelaannya kepada kepentingan Perusahaan yang dibuktikan oleh surat permohonan perhatian hukum kepada Kepala Kepolisian Daerah Kalimantan Barat oleh Direktur PT. Perkebunan Nusantara XIII Bapak Alexander Maha Nomor:13.00/X/44/II/2021 tanggal 8 Pebruari 2021.

Hal inilah yang terjadi kepada salah satu Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII selaku Manajer Kebun Parindu PT. Perkebunan Nusantara XIII yang diduga melakukan tindak pidana pencemaran nama baik yang hingga saat ini sudah divonis bebas murni (*Vrijspraak*) pada Pengadilan Negeri Sanggau dan tidak mendapatkan perlindungan dan bantuan hukum oleh pihak Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII.

Berdasarkan uraian di atas membuat penulis tertarik, untuk meneliti terkait judul yang telah disebutkan sebelumnya guna mengetahui wanprestasi yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIII yang tidak memberikan perlindungan dan bantuan hukum kepada karyawan yang diduga melakukan tindak pidana demi kepentingan perusahaan. Perkara yang terjadi pada salah satu karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII selayaknya berhak untuk mendapatkan perlindungan dan bantuan hukum.

Berdasarkan uraian di atas maka Penelitian ini disusun dengan judul **“WANPRESTASI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIII DALAM PEMBERIAN PERLINDUNGAN DAN BANTUAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI KOTA PONTIANAK”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Faktor Apa Yang Menyebabkan PT. Perkebunan Nusantara XIII Tidak Melaksanakan Kewajibannya Dalam Memberikan Perlindungan Dan Bantuan Hukum Terhadap Karyawan Sesuai Perjanjian Kerja Bersama?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mencari data dan informasi mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP-BUN) PT. Perkebunan Nusantara XIII.
2. Untuk mengungkap faktor-faktor yang menyebabkan Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII tidak melaksanakan kewajibannya dalam memberikan perlindungan dan bantuan hukum terhadap karyawan yang ditahan pihak berwajib karena pembelaannya kepada kepentingan perusahaan.
3. Untuk mengungkap akibat hukum bagi Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII yang tidak melaksanakan kewajibannya dalam memberikan perlindungan dan bantuan hukum terhadap karyawan yang ditahan pihak berwajib karena pembelaannya kepada kepentingan perusahaan.
4. Untuk mengungkap upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam mengatasi adanya kelalaian dari Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII dalam melaksanakan kewajibannya memberikan perlindungan dan bantuan hukum

terhadap karyawan yang ditahan pihak berwajib karena pembelaannya kepada kepentingan perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan sumbangan pemikiran dalam bidang Hukum Perdata, serta memberikan masukan tentang wanprestasi yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIII terhadap karyawan yang tidak diberi perlindungan dan bantuan hukum dengan demikian diharapkan dapat menambahkan khasanah kepustakaan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian dan penulisan skripsi ini dapat memberikan jawaban atas apa yang telah penulis teliti dalam penelitian, serta diharapkan dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan penulis pada bidang hukum keperdataan sebagai bekal untuk terjun ke masyarakat.

E. Kerangka Pemikiran

1. Tinjauan Pustaka

Hukum perjanjian sebagian dari hukum perdata yang merupakan bagian dari setiap aktifitas di kehidupan sehari-hari. Dalam bidang perkebunan, dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan

komunikasi pada jaman sekarang ini, mengakibatkan dengan mudahnya seseorang dengan orang lainnya dapat berhubungan dan tidak menutup kemungkinan terjadinya hubungan hukum yang berwujud perjanjian.

Pasal 1233 menyebutkan **“Perikatan, lahir karena suatu persetujuan atau karena undang-undang”**¹.

Berdasarkan Pasal 1313 KUHPerdota perjanjian adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dari perjanjian tersebut maka terjadilah hubungan hukum antara dua orang atau lebih atau yang disebut juga dengan istilah perikatan. Pengertian perjanjian menurut R. Subekti adalah **“Suatu perjanjian dimana seorang berjanji kepada seorang yang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk melakukan suatu hal”**².

Berdasarkan pengertian perjanjian di atas, dapat dikatakan bahwa perjanjian merupakan suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang bersifat saling mengikat para pihak dan menimbulkan suatu hak dan kewajiban di antara para pihak yang melakukan perikatan. Atau bisa juga diartikan perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum dimana seseorang mengikatkan dirinya kepada orang lain untuk melaksanakan suatu hal atau tidak melaksanakan suatu hal. Hal ini sesuai dengan pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi: “Tiap-tiap perikatan

¹ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku Ketiga Tentang Perikatan*

² R. Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, halaman 1

adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu”³.

Perjanjian merupakan sebab timbulnya suatu hubungan hukum, dimana perjanjian mengikat bagi setiap para pihak yang membuatnya. Apabila di dalam perjanjian itu tercapai suatu kesepakatan mengenai hal-hal pokok dalam perjanjian, maka harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian yang tercantum di dalam pasal 1320 Undang-Undang Hukum Perdata. Syarat-syarat sahnya suatu perjanjian adalah sebagai berikut :

- 1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya**
- 2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan**
- 3. Suatu hal tertentu**
- 4. Sebab yang halal.⁴**

Dari ketentuan pasal tersebut di atas, maka suatu perjanjian dapat dikatakan sah berlakunya apabila keempat syarat tersebut telah dipenuhi oleh para pihak yang telah mengadakan perjanjian. Untuk syarat pertama dan kedua merupakan syarat subjektif, yaitu sepakat antara kedua belah pihak dan cakap untuk bertindak, jika tidak dipenuhi oleh salah satu pihak maka pihak yang bersangkutan lainnya mempunyai hak untuk meminta pembatalan perjanjian tersebut di muka Hakim Pengadilan Negeri. Sedangkan syarat ketiga dan keempat dinamakan syarat objektif, yaitu mengenai objek dari perbuatan hukum itu dan jika syarat itu tidak dipenuhi

³ R. Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Op.Cit, hal 323.

⁴ Ibid, hal 339.

maka perjanjian batal demi hukum, artinya sejak semula peristiwa itu tidak pernah ada/terjadi.

Maka dengan adanya hubungan hukum yang terjadi di dalam perjanjian kerja bersama tersebut dan dalam pelaksanaannya telah memenuhi unsur-unsur yang terkandung di dalam pasal 1320 KUHPerduta, maka kedua belah pihak secara langsung akan tunduk pada pasal 1338 KUHPerduta. Pasal 1338 KUHPerduta yaitu :

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.”⁵

Dari pengertian di atas bahwa dapat diartikan bahwa perjanjian kerja bersama tercipta sejak adanya kata sepakat di antara para pihak antara lain Direksi dan pihak Serikat Pekerja. Dengan adanya kata sepakat tersebut, maka kedua belah pihak saling terikat di dalam suatu perjanjian, artinya para pihak tidak dapat membatalkan perjanjian secara sepihak saja.

Banyak sekali perjanjian-perjanjian yang dapat dibuat oleh para pihak. Perjanjian-perjanjian tersebut dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja

⁵ Solahuddin, 2007, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Visi Media, Jakarta, hal 335.

bersama antara pihak Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP-BUN) PT. Perkebunan Nusantara XIII yang berlokasi di Jl. Sultan Abdurrahman No. 11, Kelurahan Sungai Bangkong, Kecamatan Pontianak Kota, Kota Pontianak, Kalimantan Barat ini dapat terjadi karena adanya asas kebebasan berkontrak yang diatur di dalam pasal 1338 KUHPerdara. Asas tersebut memberikan kemungkinan bagi setiap orang untuk membuat perjanjian apa saja walaupun belum diatur sama sekali di dalam undang-undang. Namun kebebasan yang diberikan dalam pembuatan perjanjian ini juga terdapat pembatasan-pembatasan yaitu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Adapun klausa yang menjadi objek permasalahan terdapat dalam Perjanjian Kerja Bersama Antara Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP-BUN) PT. Perkebunan Nusantara XIII pasal 48 ayat (3) yang menyatakan :

“Karyawan yang ditahan pihak berwajib karena pembelaannya kepada kepentingan Perusahaan maka Perusahaan wajib memberi perlindungan dan Bantuan hukum sera ketentuan pada ayat (1) dan (2) tidak berlaku”.

Mengenai Perjanjian Kerja Bersama pengaturannya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 2 yang menyatakan bahwa :

“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh; atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha; atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha; yang memuat syarat-syarat kerja, serta berhak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Dengan kata lain, perjanjian kerja bersama merupakan acuan yang digunakan oleh perusahaan dan serikat pekerja untuk mencapai keputusan bersama terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dalam suatu perjanjian tidak menutup kemungkinan jika terjadi salah satu pihak lalai dalam melaksanakan kewajiban seperti yang telah diperjanjikan maka pihak yang lalai tersebut dapat dikatakan cidera janji atau wanprestasi. Maka dari setiap perjanjian selalu ada jaminan untuk mengatasi terjadinya wanprestasi.

Ada beberapa pengertian wanprestasi yang diberikan oleh para ahli. Wanprestasi (*default atau fulfillment*), ataupun yang disebut juga dengan istilah (*breach of contract*) adalah tidak melaksanakan prestasi atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan oleh kontrak terhadap pihak-pihak tertentu seperti yang dimaksudkan dalam kontrak yang bersangkutan⁶.

⁶ Munir Fuady, 2001, *Hukum Kontrak (Dan Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal 87-88.

Sedangkan menurut R. Subekti, wanprestasi (kelalaian/kealpaan) seseorang dapat berupa empat macam, yaitu :

- a. Tidak melakukan apa yang disanggupinya akan dilakukan;**
- b. Melakukan apa yang diperjanjikannya, tetapi tidak sebagaimana yang diperjanjikan;**
- c. Melakukan apa yang diperjanjikan tetapi terlambat;**
- d. Melakukan apa yang diperjanjikan yang tidak boleh dilakukan⁷.**

Adapun akibat hukum yang timbul terhadap pihak yang wanprestasi adalah sebagai berikut :

- a. Membayar kerugian yang diderita oleh salah satu pihak, atau singkat kata dinamakan ganti rugi**
- b. Pembatalan perjanjian atau juga dinamakan pemecahan perjanjian**
- c. Peralihan resiko**
- d. Membayar biaya perkara, kalau sampai diperkarakan di depan pengadilan⁸.**

Berdasarkan pasal 1238 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ada dua cara untuk membuktikan telah terjadinya wanprestasi, yaitu :

1. Wanprestasi yang akan ditentukan oleh hukum atau berdasarkan undang-undang.

⁷ R. Subekti, Op.Cit, hal 45.

⁸ Ibid, hal 45.

2. Wanprestasi yang ditentukan berdasarkan perjanjian (perikatan) itu sendiri.

Penentuan telah terjadinya wanprestasi demi hukum dilakukan hanya apabila kontrak yang disepakati para pihak tidak mengatur tata cara bagaimana keadaan wanprestasi tersebut dapat terjadi. Sebaliknya, bila ketentuan tata cara terjadinya wanprestasi telah secara tegas diatur para pihak dalam kontrak, maka pembuktiannya harus dilakukan berdasarkan kontrak yang disepakati⁹.

Dilihat dari penjelasan diatas, dengan adanya pengaturan mengenai wanprestasi (kelalaian/kealpaan) salah satu pihak dalam melaksanakan perjanjian, maka akan menimbulkan akibat hukum bagi pihak yang melanggar/ingkar. Dari akibat hukum tersebut pihak yang dirugikan dapat menuntut pihak Direksi yang tidak melaksanakan atau lalai dalam melaksanakan kewajibannya.

Dalam perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pihak Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP-BUN) PT. Perkebunan Nusantara XIII, di mana dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama tersebut pihak Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII telah melakukan kesalahan atau kelalaian dalam memberikan perlindungan dan bantuan hukum sesuai dengan perjanjian yang ada, yang mengakibatkan

⁹ Ricardo Simanjuntak, 2006, *Hukum Kontrak Teknik Perancangan Kontrak Bisnis*, Kontan Publishing, Jakarta, hal 20.

karyawan terkait tidak mendapatkan perlindungan dan bantuan hukum hingga selesainya perkara yang dialami karyawan tersebut.

2. Kerangka Konsep

Suatu perikatan dapat lahir dari suatu perjanjian, perjanjian adalah suatu peristiwa di mana dua orang bersepakat saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu, atau tidak melaksanakan sesuatu. Sebuah perjanjian sejatinya harus dibuat dalam bentuk tertulis, agar dapat menciptakan kepastian hukum dalam pelaksanaan hak dan kewajiban semua pihak yang terkait dalam perjanjian kerja dan juga untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan selama pelaksanaan perjanjian kerja.

Dengan telah disepakatinya perjanjian kerja bersama antara Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII dengan Serikat Pekerja Perkebunan (SP-BUN) PT. Perkebunan Nusantara XIII, maka menimbulkan hukum antara kedua belah pihak, yang didalam hubungan hukum itu terdapat kewajiban-kewajiban bagi kedua belah pihak untuk menjalankan prestasi. Kewajiban ini bersifat mengikat karena sesuai dengan apa yang terdapat pada hukum perdata bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara sah akan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Dalam perjanjian kerja bersama ini sebagaimana perjanjian pada umumnya haruslah dilandasi dengan itikad baik agar dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama ini, perusahaan harus benar-benar memperhatikan hak-hak karyawan sesuai ketentuan yang telah disepakati.

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara atas masalah penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya. Adapun rumusan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut: **“Bahwa Faktor Penyebab PT. Perkebunan Nusantara XIII Tidak Melaksanakan Kewajibannya Dalam Memberikan Perlindungan Dan Bantuan Hukum Terhadap Karyawan Sesuai Perjanjian Kerja Bersama Adalah Karena Tidak Dianggarkan Biaya Untuk Memberikan Perlindungan Dan Bantuan Hukum Terhadap Karyawan”**.

G. Metode Penelitian

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”¹⁰ Metode penelitian ini terdiri dari :

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode empiris dengan pendekatan deskriptif analisis yaitu menggambarkan keadaan sebagaimana adanya pada waktu penelitian, dan kemudian menganalisisnya hingga menarik kesimpulan akhir.

¹⁰ Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, hlm 2.

“Sifat analisis deskriptif maksudnya adalah, bahwa peneliti dalam menganalisis berkeinginan untuk memberikan gambaran atau pemaparan atas subyek dan obyek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan. Peneliti tidak melakukan justifikasi terhadap hasil penelitian tersebut.”¹¹

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat Deskriptif, dengan maksud untuk menggambarkan keadaan yang ada dengan mempergunakan metode penelitian ilmiah serta memecahkan masalah berdasarkan data dan fakta yang terkumpul sebagaimana adanya pada saat penelitian ini dilakukan.

3. Bentuk Penelitian

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu Penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepuustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun hasil laporan penelitian terdahulu.¹²

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi suatu unit sosial baik individu, kelompok, Lembaga, atau masyarakat.¹³ Penelitian lapangan dilakukan dengan menggali data yang bersumber dari lokasi

¹¹ Muhaimin, 2002. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, hlm 105.

¹² Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1998, hlm 22.

¹³ Cholid Narkubo dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Cetakan 10, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm 1.

atau lapangan penelitian yang berkenaan dengan harga dan promosi serta dampaknya terhadap volume penjualan di perusahaan.

4. Teknik dan Alat Pengumpul Data

Teknik Komunikasi Langsung

Yaitu dengan mengadakan hubungan langsung dengan sumber data (responden) dengan cara wawancara atau interview. Wawancara tersebut dilakukan kepada Pihak PT. Perkebunan Nusantara XIII yaitu Staff Legal yang menangani kasus Bapak Jan Purdy Rajagukguk.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti dan seperti yang dikemukakan oleh Masri Singarimbun dan Sofian Effendi : “Populasi atau universe adalah seluruh objek atau seluruh individu atau seluruh gejala atau seluruh unit yang akan diteliti”.¹⁴ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah :

1. Staff Legal PT. Perkebunan Nusantara XIII.
2. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII yang ditahan karena pembelaannya kepada kepentingan perusahaan pada Januari 2020 – Desember 2021.

b. Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian ini. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling (sampel total), penulis berdasarkan pendapat

¹⁴ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1985, *Metode dan Penelitian*, Survei LP3ES, Jakarta, hal 15

yang dikemukakan oleh Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, yang menyatakan bahwa : “Dalam suatu penelitian yang populasinya kecil maka digunakan sampel total”.¹⁵

Berdasarkan pendapat tersebut, maka penulis menetapkan sampel sebagai berikut :

1. Staff Legal PT. Perkebunan Nusantara XIII.
2. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII yang ditahan karena pembelaannya kepada kepentingan perusahaan pada Januari 2020 – Desember 2021.

6. Analisis Data

Penulis menggunakan analisis data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari penelitian, disajikan dan diolah secara kualitatif.

Metode analisis data yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah suatu metode dan teknik pengumpulan data yang memakai metode observasi yang berperan serta dengan wawancara terbatas terhadap beberapa responden. Analisis kualitatif ini ditujukan terhadap data-data yang sifatnya berdasarkan kualitas, mutu, dan sifat yang nyata berlaku dalam masyarakat.

Berkenaan dengan penelitian kualitatif, Lexy J. Moleong menyatakan bahwa :

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek

¹⁵ Ibid, hal 15

penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.¹⁶

¹⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2010, hlmn 7.