

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang guna mendapatkan penghasilan atau uang untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Tujuan bekerja untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti memerlukan bantuan dari orang lain dalam lingkup hubungan saling tolong menolong untuk memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal adalah yang akan bekerja kepada orang lain yang juga membutuhkan tenaga kerja guna melancarkan usahanya, sesuai dengan batas kemampuannya. Banyak orang yang kehilangan pekerjaannya, tapi tidak sedikit yang membutuhkan pekerjaan guna mencukupi kebutuhan dan keadaan ekonomi sehari-hari. Terkadang, ada pengusaha yang terpaksa memberhentikan pekerjanya karena tidak mampu membayar gajinya. Hal tersebut terjadi karena minimnya orang yang mengerti aturan hukum dan tingkatan kualitas antara pemberi kerja dan pekerjanya, maka dari itu antara kualitas yang tinggi, jaminan hidup dan kesempatan untuk bekerja merupakan hubungan yang saling bersangkutan dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Jika jaminan hidup

sudah terpenuhi melalui kesempatan kerja, maka kualitas manusia yang tinggi sudah bisa dimulai, oleh sebab itu permasalahan ketenagakerjaan merupakan masalah yang harus diselesaikan berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (2), tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jadi secara implisit jelas tujuan setiap orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

Sebagaimana telah diubah dengan Undang undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, berdasarkan dengan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan juga perintah. Dengan demikian, hubungan kerja adalah sesuatu yang abstrak, dan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit. Adanya perjanjian kerja menimbulkan suatu perikatan. Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Dilihat dari sejarah lahirnya hubungan ketenagakerjaan di Indonesia diawali dengan masa yang suram, yaitu adanya perbudakan dan rodi yang menimbulkan keprihatinan pada masa itu. Perbudakan merupakan suatu hubungan kerja dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain dan tidak memiliki hak atas hidupnya.¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai aturan yang mengatur semua hal yang ada hubungannya dengan masalah yang timbul antara pengusaha dan pekerja

¹Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Citra Aditya Bakti , Bandung, 2006, hlm. 2.

yang menjadi suatu dasar hukum yang kuat yang dapat melindungi para pihak dari kerugian yang timbul dalam hubungan kerja itu. Maka dari itu, Undang-undang ketenagakerjaan mengharuskan pelaksanaan hubungan kerja antara pemberi kerja atau pengusaha dan tenaga pekerja yang harus dilaksanakan dengan adanya suatu perjanjian kerja. Perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang mana pihak buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah dari pihak majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.² Tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut Pasal 4 Undang undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah memanfaatkan dan menggunakan tenaga kerja secara baik dan manusiawi. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah dan nasional. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja untuk mewujudkan kesejahteraan. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Pelaksanaan pembangunan Nasional, tenaga kerja maupun pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja/pekerja serta peningkatan perlindungan tenaga kerja/pekerja dan keluarganya sesuai sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja/pekerja yang dimaksud yaitu seperti menjamin hak-hak normatif pekerja/buruh. Salah satu hak normatif yang dimiliki pekerja/buruh adalah dibidang pengupahan dimana setiap pekerja/buruh

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 29

berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya (majikan) yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.³ Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah ini nantinya akan digunakan oleh pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar hidupnya dapat sejahtera. Masalah mengenai keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh diatur dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Adanya peraturan ini membuktikan bahwa keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh merupakan tindakan yang dilarang menurut perundang-undangan. Pengusaha, perusahaan, atau pemberi kerja wajib membayar upah pekerja/buruhnya sesuai dengan waktu yang diperjanjikan

³ *Ibid. hlm 13*

sebelumnya. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam ketentuan Pasal 1602 KUHPerdata, Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Pengupahan), dan Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (PP Perlindungan Upah).

Masalah mengenai keterlambatan pembayaran upah dialami oleh sebuah badan hukum *Commanditaire Vennotschap* yaitu CV General Service 88 yang beralamat di Jl.Sukajadi No.228 Bandung. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan *outsourcing* atau penyalur tenaga kerja kebersihan. Informasi mengenai keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh di CV. General Service 88 didapatkan oleh penulis dari penelitian lapangan melalui hasil wawancara pada tanggal 15 Februari 2020 terhadap salah satu pekerja yang bernama Bapak Soleh Muharon, yang merupakan seorang tenaga kerja kebersihan yang berada dibawah naungan perusahaan General Service 88 dan di tempatkan di area pengguna jasa. Pengguna jasa kebersihan di salah satu area perbelanjaan serta memiliki ruang lingkup *food court* selanjutnya disebut dengan area *Stocklot* yang beralamat di Jl. Leuwi Gajah No. 66 Cimahi. Berdasarkan wawancara dengan tenaga kerja, diketahui bahwa lama waktu tertundanya pembayaran atas upah pekerjanya oleh CV. General Service 88 Bandung yaitu 15 (limabelas) hari keterlambatan dihitung dari tanggal pembayaran gaji per periode November 2019 sampai periode Maret 2020. Keterlambatan pembayaran upah yang terjadi di perusahaan ini tidak sesuai dengan perjanjian antara tenaga kerja dengan perusahaan. Dimana dalam hal pengaturan

mengenai tanggal penerimaan gaji tidak tercantum dengan jelas dalam perjanjian, tetapi tanggal penerimaan gaji hanya dalam bentuk perjanjian secara lisan, hal tersebut mengakibatkan ketidaknyamanan bagi pekerja serta cenderung menggambarkan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja. Berdasarkan fakta tersebut diatas jelas sudah bertentangan dengan aturan yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebagai pembanding pada kasus perselisihan hak ketenagakerjaan, yaitu masalah keterlambatan pembayaran di Perusahaan PT. Pos Indonesia, dimana karyawannya sudah tidak menerima gaji selama satu bulan, sehingga karyawan melalui Serikat Pekerja Serikat Pekerja Pos Indonesia Kuat Bermartabat (SPPIKB) terus menuntut haknya yang belum dipenuhi oleh perusahaan. Mereka menuntut PT. Pos Indonesia membayar denda kepada setiap karyawan karena menunda gaji. Penundaan tercatat selama empat hari, yakni mulai tanggal 1 hingga 4 Februari 2019.

Sebelumnya telah terdapat beberapa judul penulisan tugas akhir mengenai keterlambatan pembayaran upah, dua diantaranya berjudul :

1. Judul : Keterlambatan Pembayaran Upah Karyawan Jome Industri Contruction Kecamatan Nguntronadi Kabupaten Wonogiri dalam Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
Penulis & Tahun : Kartika Siti Nurcahyati & Tahun 2019

2. Judul : Tinjauan Yuridis terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah di CV. Zafira Teknik Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Upah.

Penulis & Tahun : Arif Bathra Sukma & Tahun 2017

Penulis bermaksud untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai faktor-faktor penyebab dan penerapan denda terjadinya keterlambatan pembayaran upah, karena sepengetahuan penulis belum ada pembahasan mengenai faktor-faktor penyebab dan penerapan denda terjadinya keterlambatan pembayaran upah dalam tugas akhir mahasiswa sebelumnya. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik meneliti faktor-faktor dan penerapan denda dalam perkara keterlambatan kerja pada CV. General Service 88 dan PT. Pos Indonesia dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **PENERAPAN DENDA ATAS KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN J.O. PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan dua masalah yaitu :

1. Apakah faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan pembayaran upah di perusahaan CV. General Service 88 dan PT. Pos Indonesia ?

2. Bagaimanakah penerapan denda terhadap keterlambatan pembayaran upah pada CV. General Service 88 dan PT. Pos Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian hukum ini sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan pembayaran upah di perusahaan CV. General Service 88 dan PT. Pos Indonesia.
2. Mengetahui dan menganalisis penerapan denda terhadap keterlambatan pembayaran upah pada CV. General Service 88 dan PT. Pos Indonesia.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan kepada penulis dan perkembangan teori dalam ilmu hukum khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dalam hal keterlambatan pembayaran upah karyawan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi pengusaha dan perusahaan serta bagi lembaga-lembaga terkait dalam pengawasan perusahaan, khususnya dalam penyelesaian keterlambatan pembayaran upah tenaga kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum yang berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan, baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan terfokus pada mereka (buruh) yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif (dengan pengusaha atau majikan). Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak, dan kewajiban bertimbal balik dari pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama atau kolektif, peran serta pekerja, jaminan pendapatan atau penghasilan dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.⁴

Lahir produk hukum untuk mengatur tentang ketenagakerjaan tersebut yaitu, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan tersebut kiranya diusahakan sebagai peraturan yang menyeluruh komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.⁵ Ketenagakerjaan berdasarkan pada UU Ketenagakerjaan memiliki definisi

⁴ Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung, 2017, hlm. 40.

⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Cetakan Kedua*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm.1.

segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Menurut Syahrani hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah.⁶

Pihak-pihak yang terlibat dalam hukum ketenagakerjaan diantaranya adalah pekerja atau buruh dan pengusaha. Definisi pekerja atau buruh dalam Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian yang sama terhadap pekerja atau buruh ditemukan dalam Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Pihak selanjutnya adalah pengusaha, yang berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan memiliki definisi yang sama yaitu :

Pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Cetakan keempat Edisi Revisi*, Citra Aditya Bakti, Badung, 2014, hlm. 5.

Asas yang digunakan dalam hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karenanya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.⁷

Peristiwa yang dapat timbul dari adanya keterkaitan pengusaha dan pekerja atau buruh adalah perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 7 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Upah, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Hubungan yang lahir sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja adalah hubungan kerja. Baik dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan maupun Pasal 1 angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Upah memberikan definisi bahwa, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Salah satu timbal balik dari pengusaha kepada pekerja atau buruh sebagai imbalan atas pekerjaannya adalah diberikannya upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 78

⁷ *Ibid*, hlm. 8.

Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk yang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah terbagi menjadi 5 (lima) jenis upah yaitu, upah nominal, upah hidup, upah nyata, upah minimum, dan upah wajar.

Tinggi atau rendahnya pembayaran upah dipengaruhi beberapa faktor yaitu, faktor penawaran dan permintaan, faktor organisasi serikat pekerja, faktor kemampuan membayar, faktor produktivitas, faktor biaya hidup, dan faktor kebijakan pemerintah.⁸

F. Metode Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang didasari dengan metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsistensi. Sistematis artinya menggunakan sistem tertentu, metodologis artinya menggunakan metode tertentu dan konsistensi berarti tidak ada hal yang bertentangan dalam kerangka tertentu.⁹

⁸ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Panduan bagi Pengusaha*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 74.

⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2004 hlm. 2.

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat yuridis-empiris, di mana penelitian yuridis-empiris merupakan penelitian dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat, atau bisa disebut sebagai penelitian yang mengkaji hukum tertulis dengan fakta-fakta yang ada di lapangan,¹⁰ yang mana dalam hal ini mengenai keterlambatan pembayaran upah oleh perusahaan CV. General Service Bandung dan PT. Pos Indonesia.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi dalam penelitian ini bersifat deskriptif-analitis yaitu , dalam rangka mengkaji bahan-bahan yang bersumber dari kepustakaan dan hukum positif yang berlaku di Indonesia dikaitkan dengan teori-teori hukum menyangkut permasalahan yang dihadapi untuk menggambarkan dan menganalisis fakta-fakta secara sistematis, faktual, logis, dan memiliki landasan pemikiran yang jelas sehingga diperoleh alternatif pemecahan sesuai dengan ketentuan atau prinsip-prinsip hukum yang berlaku.¹¹ Penelitian yang mengkaji Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 6.

¹¹ Rony Hanitjo Soemitro, *Metdologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 11.

3. Tahap Penelitian

Tahap penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah lebih menekankan pada penelitian data sekunder dan data primer. Penelitian dilakukan dengan meneliti data :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber utama di lapangan baik dari informan maupun responden, di mana data tersebut berasal dari observasi atau pengamatan secara langsung ke tempat kejadian dan melalui wawancara.¹² Adapun data primer yang diperoleh dapat berupa, perjajian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan, slip gaji karyawan, dan penerbitan bukti pembayaran atau kwitansi kepada pengguna jasa.
- b. Data sekunder yaitu, data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian, bentuk laporan skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan. Data sekunder terdiri atas :
 - 1) Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat.¹³ Dalam penelitian ini penulis menggunakan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

¹² Ade Saptomo, *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian Hukum Empiris Murni*, Trisakti, Jakarta, 2009, hlm. 81.

¹³ *Loc.Cit*, Rony Hanitijo Soemitro.

- 2) Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang bersumber dari literatur, bahan kuliah yang berkaitan dengan penelitian ini.¹⁴
- 3) Bahan Hukum tersier yaitu, bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, ensiklopedia, media masa, internet, dan lain-lain.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan penelitian ini menggunakan dua alat pengumpulan data yaitu studi kepustakaan dan lapangan. Dalam hal ini untuk menentukan alat mana yang hendak digunakan dalam penelitian dengan memperhatikan permasalahan dan tujuan penelitian yang dilaksanakan pengumpulan data, data yang diperoleh dengan cara sebagai berikut :¹⁵

a. Studi Kepustakaan

Untuk mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat-pendapat, ataupun penemuan- penemuan yang berhubungan dengan pokok permasalahan, berupa, peraturan perundang-undangan, hasil penelitian para sarjana.

b. Studi Lapangan

Cara memperoleh data yang bersifat primer. Dalam hal ini untuk memperoleh data-data dengan mengadakan tanya-jawab (wawancara) dengan berbagai pihak yang

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Sri Mamuji, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 2005, hlm. 29.

terlibat dan relevan dalam masalah penelitian di atas.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara kualitatif, yaitu data yang disusun secara sistematis dan dianalisa untuk mencapai kejelasan masalah yang dibahas. Data yang diperoleh tersebut penulis kumpulkan untuk selanjutnya dikelompokkan serta diolah. Data yang dikumpulkan secara lengkap dan telah diketahui keabsahannya dan dinyatakan valid.¹⁶

¹⁶ *Ibid.*