

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penetapan upah minimum kabupaten/kota (UMK) maupun upah minimum provinsi (UMP) menjadi ritual tahunan. Tidak mengherankan jika terjadi tarik ulur antarpihak yang berkepentingan, baik buruh maupun asosiasi pengusaha. Di satu pihak, para pengusaha berupaya mempertahankan hak penguasaan atas wilayah otoritas bisnis, yaitu kelayakan biaya dan keuntungan produksi. Di pihak lain, para buruh berusaha mendapatkan hak atas kelayakan hidup sebagai manusia, yaitu upah yang secara normatif layak bagi diri dan keluarganya.

Bagi kalangan buruh, kenaikan upah minimum tiap tahun amat dinantikan. Meskipun kenaikan yang diterima jauh dari harapan, setidaknya sedikit meringankan kesulitan hidup buruh di tengah tekanan hidup yang tinggi, sekalipun upah riil yang diterima buruh justru turun dan makin jauh dari standar hidup layak. Dipandang dari sudut nilainya, upah itu dibedakan antara upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah itu. Bagi buruh yang penting ialah upah riil ini, karena dengan upahnya itu harus mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya.¹

¹ Iman Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm 179.

Pada penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa yang di butuhkan baik bagi pekerja atau buruh adalah sama-sama mendapatkan upah yang layak, yang dimaksud dengan upah yang layak tersebut ialah upah yang bisa mencukupi keperluan bagi buruh dan keluarganya yaitu mencakup kebutuhan bagi dari segi pangan, sandang maupun papan.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.²

Dapat disimpulkan bahwa penerimaan upah itu bermacam-macam jenisnya, penerimaan upah tersebut bisa dengan pemberian uang ataupun upah dalam bentuk imbalan tergantung dengan jenis pekerjaan yang dijalannya, bahkan ada orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah. Contoh pekerjaan yang tidak mendapatkan upah tetapi mendapatkan imbalan dalam bentuk lain yaitu membantu tetangga yang sedang sakit memasak dirumahnya dan mendapatkan imbalan berupa makanan, hal tersebut tidak dilakukan secara terus-menerus. Orang yang bekerja sendiri dan tidak mendapatkan upah ialah seorang pengusaha, Seorang pengusaha tidak mendapatkan upah dari pekerjaannya tersebut melainkan mendapatkan keuntungan ataupun kerugian dari usahanya tersebut.

² Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 1.

Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar hubungan kerja (yang meliputi swapekerja/wiraswasta) dan mereka yang bekerja di dalam hubungan kerja. Bekerja pada orang lain di dalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada negara dan mereka yang bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada negara disebut pegawai negeri atau pegawai pemerintahan. Mereka menjalankan tugas negara berdasarkan surat keputusan pengangkatan pegawai negeri, baik sipil maupun ABRI/TNI. Adapun mereka yang bekerja kepada orang lain adalah mereka yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan.

Seorang yang bekerja di luar hubungan kerja dan didalam hubungan kerja tersebut ialah seorang pekerja yang tidak bekerja kepada pemerintahan yang disebut pekerja/karyawan di perusahaan swasta dan seorang pekerja yang bekerja kepada pemerintahan yang disebut pegawai negeri/pegawai pemerintahan. Pada masing-masing pekerjaan tersebut yang bisa membedakannya ialah salah satunya adanya suatu perjanjian yang dimana bagi pekerja pada perusahaan swasta adanya perjanjian borongan sedangkan pada pegawai pemerintahan hanya ada perjanjian kerja. Melalui perjanjian tersebutlah adanya dikenakan upah bagi pekerja di perusahaan swasta dan gaji sebutan untuk upah di Dinas Pemerintahan.

Penerimaan upah bagi buruh merupakan konsekuensi buruh yang telah menyerahkan tenaganya untuk bekerja. Upah merupakan hak buruh setelah mereka melakukan pekerjaannya. Kebalikan pemberian upah dalam hubungan kerja adalah adanya kewajiban majikan atau pemberi kerja untuk

memberi pekerjaan. Adanya kewajiban pemberian upah berarti dapat ditafsirkan adanya kewajiban untuk memberi pekerjaan.³

Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sudah sejak awal berdirinya negara ini ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah dimuat di dalam UUD 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara ini dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja juga ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus telah di muat di dalam UUD 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara ini.

Pemerintah selaku pelaksana utama konstitusi, berkewajiban melaksanakan amanat ini, dengan semaksimal mungkin mengusahakan agar warga negara Indonesia bisa sungguh mendapatkan pemenuhan hak asasi tersebut dan amanat ini berkaitan erat pula dengan tujuan umum bangsa Indonesia.

Industrialisasi dan pembangunan ekonomi salah satu strategi bangsa Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya dan industrilisasi sendiri akan menghasilkan manusia-manusia warga negara yang mencoba meraih kesejahteraanya dari situ yaitu mereka yang tidak punya apa-apa selain tenaganya untuk dijual guna untuk mendapatkan upah untuk hidup. Mereka inilah yang disebut dengan buruh/pekerja dalam hal ini negara mau tidak mau harus terlibat dan bertanggung jawab terhadap soal

³ *Ibid*, hlm 4.

perburuhan/ketenagakerjaan demi menjamin agar buruh/pekerja dapat terlindungi hak-haknya dalam bingkai konstitusi.

Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 Dalam Perkara Permohonan Pengujian UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap UUD 1945 menyebutkan warga negara umumnya dan buruh/pekerja khususnya harus mendapatkan hak konstitusional berupa penghidupan yang layak yang dapat diperolehnya dari pekerjaan serta imbalan dan perlakuan yang adil dan layak yang harus diterima dalam hubungan kerja.⁴Jika setelah si pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah si majikan,dalam rangka memenuhi prestasinya seperti yang telah mereka buat di dalam perjanjian kerja,maka si pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah, lihat ketentuan Pasal 1602 KUHperdata. Upah itulah yang merupakan sarana penting bagi buruh demi kelangsungan hidupnya beserta keluarga.

Permasalahan yang terjadi di Indonesia ini ialah masih banyaknya pengusaha yang mengabaikan pemberian upah yang layak yang telah ditentukan oleh pemerintah yang telah dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang terdapat pada Pasal 90 Ayat (1) yaitu pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Seperti yang terjadi pada kebanyakan perusahaan swasta di negara Indonesia ini. Dengan berbagai macam alasan perusahaan tersebut menjelaskan mengapa belum terlaksananya

⁴ Tim Redaksi Pustaka Yustisia, 2012, *Pedoman Terbaru Out Sourcing & Kontrak Kerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

pemberian upah yang layak bagi pekerjanya melalui upah minimum tersebut. Dampak dari rendahnya pemberian upah tersebut bagi pekerja ialah sulitnya untuk mendapatkan kesejahteraan hidup, yang dimana sulitnya bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dengan kebutuhan yang cukup dikarenakan upah dibawah dari kebutuhan hidup layak . Kebutuhan hidup layak tersebut ialah berdasarkan harga-harga pasar yang telah dilakukan survey oleh Dewan Pengupahan dari Dinas Ketenagakerjaan setempat.

Ketentuan tersebut ditegaskan lagi pada Pasal 1602b KUHperdata, yang menentukan bahwa “Tiada upah dibayar untuk waktu buruh tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan”. Upah memang menjadi tujuan pekerja dalam melakukan pekerjaan. pengaturan tentang upah minimum ditujukan oleh pemerintah sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja. kenyataannya upah minimum sampai saat ini belum menunjukkan regulasi yang diinginkan pekerja dan pengusaha.

Ada baiknya pasca reformasi ini dipikirkan ulang dan dilakukan pengkajian kembali tentang upah minimum sebagai salah satu bentuk perlindungan upah. penentuan upah dan jenjang kenaikan berkala upah sangat memerlukan perubahan. Konsep baru sebagai alternatif pengaturan upah minimum sangat di perlukan dalam masa pasca reformasi ini.⁵

Berdasarkan dari penjelasan di atas, maka keinginan melakukan penelitian dengan judul skripsi “**Analisis Efektifitas Pelaksanaan Upah**

⁵ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*

Minimum Kota (UMK) Bagi Pekerja Di Pangkalpinang Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana efektifitas pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) bagi pekerja di Pangkalpinang ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa penyebab perusahaan tidak melaksanakan pembayaran sesuai dengan upah minimum kota (UMK) ?

C. Tujuan Dan Manfaat penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian upah minimum kota (UMK) bagi pekerja di kota pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui apa yang menjadi penyebab perusahaan tidak melaksanakan pembayaran sesuai dengan upah minimum kota (UMK).

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara *praktis* penelitian ini berguna sebagai acuan *legalndrafter*, *decision maker*, dan *legal practise* bagi pengembangan profesi hukum serta memberikan pengetahuan hukum baik untuk para pekerja maupun pengusaha, karena pada penelitian ini pekerja serta pengusaha dapat mengetahui kewajiban akan menerapkan, memberikan, serta

mendapatkan upah yang layak yang telah ditentukan oleh pemerintah yaitu melalui upah minimum kota (UMK) tersebut.

2. Secara *teoritis* yaitu sebagai upaya memberikan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang upah minimum kota (UMK) bagi pekerja dan pengusaha yang berada di kota pangkalpinang ini dan memberikan pengetahuan bagi penulis sendiri mengenai upah minimum kota (UMK) di kota pangkalpinang

D. Kerangka Teori

Setiap pekerja selalu mengharapkan adanya upah yang lebih banyak dan selalu mengalami peningkatan. Upah merupakan unsur terpenting dalam bekerjanya seseorang kepada orang lain. Oleh karena itu, jika seseorang bekerja pada orang lain tanpa mendapatkan upah, tidaklah tergolong hukum kerja.⁶ Karena pada hukum kerja telah diatur tentang pengupahan dan telah dijelaskan tentang bentuk nominal pengupahan yang layak bagi para pekerja. Hal tersebut telah dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, 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 perundang-undangan, termasuk tunjangan

⁶ Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 8.

bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁷

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja, berdasarkan Ketentuan Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yaitu:

⁷ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm 107.

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerja tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerja tertentu sebagaimana dimaksud dalam Ayat (3) diatur dengan keputusan Menteri.⁸ Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88-92 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 Ayat (3) huruf a terdiri atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.⁹

Beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan terinci sebagai berikut:

1. Hak menerima upah timbul saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama

⁸ *Ibid*, 108.

⁹ *Ibid*, 109.

- (Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah).
3. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau disebut asas no work no pay (Pasal 93 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
 4. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
 5. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
 6. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
 7. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
 8. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang di dahulukan

pembayarannya (Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

9. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dari segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).¹⁰

Iman Soepomo menulis bahwa perjanjian kerja adalah:”Suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”

Menurut **G.Reynold** yang dipetik oleh Imam Soepomo,”Bagi majikan upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi.¹¹Jadi, dengan perumusan diatas telah ada dua pihak yang saling mengikatkan diri sehingga memenuhi unsur dari perjanjian pada umumnya. **Wiwoho soedjono** (1987:13) menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah: “Hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan,atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan

¹⁰ Abdul Khakim, 2006, *Aspek Hukum Pengupahan* , PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 16.

¹¹ Zainal Asikin, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 87.

dengan mendapat upah.”¹²Teori yang dipergunakan sebagai dasar untuk menetapkan upah,Teori-teori tersebut adalah:

1. Teori upah normal, oleh **David Ricardo** .

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup buruh/tenaga kerja. Dengan teori ini menegaskan kepada buruh, bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian, karena memang demikian kemampuan majikan;

2. Teori Undang-Undang Upah Besi, oleh **Lassale**.

Menurut teori ini upah normal diatas hanya memenangkan majikan saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja majikan itu akan mengatakan cuma itu kemampuan tanpa berpikir bagaimana susahnya buruh itu. Oleh karena itu menurut teori ini, buruh harus berusaha menentangnya (menentang teori upah normal itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup;

3. Teori Dana Upah, oleh **Stuart Mill Senior**.

Menurut teori dana upah buruh tidak perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori Undang-Undang Upah Besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang diterima buruh, Sebaliknya kalau dana

¹² Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja* , PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 57.

itu berkurang maka jumlah upah yang diterima buruh pun akan berkurang pula.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian hukum yuridis empiris yaitu penelitian hukum yang mengkaji pelaksanaan terhadap efektivitas hukum merupakan penelitian yang membahas bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat.¹³ Penelitian ini mengutamakan pada penelitian lapangan dengan cara melakukan wawancara dilapangan untuk menunjang materi pembahasan mengenai efektifitas upah minimum kota (UMK) bagi pekrja di pangkalpinang.

2. Pendekatan Deskriptif

Pendekatan secara deskriptif adalah untuk memberikan gambaran yang tepat dari suatu gejala dan pokok perhatiannya adalah pengukuran yang cermat dari satu atau lebih variable terikat (dependent variabel).¹⁴ Metode deskriptif dimaksudkan agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pelaksanaan upah minimum kota (UMK) bagi pekerja yang ada di pangkalpinang, sehingga penulis dapat mengolah dan menyatakan data yang sistematis, faktual, dan akurat dan serta bertanggung jawab atas kebenarannya.

¹³ Zainuddin Ali, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 31.

¹⁴ Amiruddin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 26.

3. Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data sebagai berikut:

- a. Data primer yaitu merupakan data yang isinya mengikat karena di keluarkan oleh pemerintah.¹⁵ Dalam penelitian ini, data primer diambil berdasarkan hasil wawancara dengan pihak yang berhubungan langsung dengan pokok permasalahan.
- b. Data sekunder adalah data normatif yang berasal dari perundang-undangan dan buku karya tulis bidang hukum yang relevan dengan rumusan masalah. Data sekunder berupa bahan-bahan pustaka yang terdiri dari:
 - 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari:
 - i. Undang-Undang Dasar 1945
 - ii. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 90
 - iii. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Hak Menerima Upah Pasal 2
 - iv. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah Pasal 3
 - v. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
 - vi. Undang-Undang Hukum Perdata (1602 b KUHperdata)

¹⁵ Burhan Ashshofa, 2007, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm 103.

- 2) Bahan hukum sekunder yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, misalnya hasil penelitian (hukum) dan hasil karya (ilmiah) dari kalangan hukum serta literatur-literatur ilmu hukum dan tulisan- tulisan hukum lainnya yang relevan dengan rumusan masalah.
- 3) Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder misalkan buku-buku hukum dan lainnya yang mendukung. Hal ini dilakukan agar informasi serta data yang di dapat merupakan data yang terbaru yang berhubungan erat dengan permasalahan, maka data yang dicari merupakan data yang relevan.

4. Tehnik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah:

- a. Studi lapangan yang meliputi wawancara sesuai dengan rumusan permasalahan.
- b. Studi kepustakaan yang meliputi perundang-undangan dan buku karya tulis dibidang hukum yang relevan dengan rumusan permasalahan.

5. Analisis Dan Pengolahan Data

Analisis data yang digunakan ialah pendekatan kualitatif yaitu memusatkan perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan satuan-satuan gejala yang ada dalam kehidupan manusia, atau pola-pola yang dianalisis gejala-gejala sosial budaya dengan menggunakan kebudayaan dari masyarakat yang bersangkutan untuk memperoleh

gambaran mengenai pola-pola yang berlaku.¹⁶ Analisis data selanjutnya mengelola hasil penelitian menjadi laporan. Analisis data adalah proses pengorganisasian dan pengurutan data dalam pola, kategori, dan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan sebagaimana data yang didapat dalam penelitian yang akan telah dilakukan. Studi kepustakaan dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu identifikasi pustaka sumber data, bahan hukum yang diperlukan dan inventirisasi bahan hukum (data) yang diperlukan. Data yang dikumpul kemudian diolah melalui tahapan pemeriksaan (*editing*), penandaan data (*coding*), penyusunan data (*reconstrusing*) yang sistematis berdasarkan pokok bahasan dan sub pokok bahasan yang diidentifikasi dari rumusan masalah.¹⁷

¹⁶ *Ibid*, hlm 20.

¹⁷ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, PT Citra Aditiya Bakti, Bandung, hlm 91.