

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada abad milenium ke-3 ini ilmu pengetahuan dan teknologi sangatlah berkembang pesat dalam segala bidang disiplin ilmu. Dalam situasi yang sangat pelik hukum menjadi suatu parameter yang penting dalam mengatasi kekeliruan manusia dalam menjalankan aktivitas dalam hidupnya. Dalam pelaksanaannya hukum merupakan suatu solusi utama dalam penyelesaian kompleksitas tindakan manusia dan hukum memiliki posisi sebagai kunci untuk menjawab keraguan yang berkembang. Untuk itu hukum yang ada harus diselesaikan secara brilian.¹ Pendapat hukum (*Legal opinion*) akan sangat dibutuhkan dan menjadi *alternative* dalam penyelesaian sengketa tentang pemecahan masalah hukum di semua bidang tidak terkecuali penyelesaian perseoalan para pihak yang bekerja di sebuah perusahaan atau badan hukum khususnya perbankan. Penyelesaian sengketa diluar pengadilan lebih didasari pada kesepakatan bersama yang dituangkan secara tertulis.² Pada dasarnya penyelesaian sengketa diatur dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999, alternative penyelesaian sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.

¹ H.F Abraham Amos, 2016, *Legal Opinion*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm.XIX.

² Rachmadi Usman, 2003, *Pilihan Penyelesaian Sengketa diluar Pengadilan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.55.

Badan hukum adalah salah satu subjek hukum selain manusia, artinya badan hukum sama dengan manusia yang juga mempunyai hak dan kewajiban di mata hukum. Menurut R.Subekti, badan hukum adalah suatu badan maupun perkumpulan yang juga memiliki hak-hak dan dapat melakukan perbuatan seperti manusia, serta memiliki kekayaan sendiri, dan dapat juga digugat maupun menggugat di depan pengadilan dan hakim. Sebagai subjek hukum, Badan Hukum merupakan suatu organisasi maupun perkumpulan yang dibuat berdasarkan akta otentik dan di dalam hukum diperlakukan sebagai orang yang memiliki hak dan kewajiban atau bisa disebut juga subyek hukum yang dapat dalam bentuk orang ataupun badan hukum. Pengertian lain dari badan hukum adalah subjek hukum yang tidak berwujud, atau wujudnya itu tidak terlihat seperti hal manusia namun memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan perbuatan hukum seperti manusia (natural person).

Jika melihat kepada pengertian Badan Hukum menurut para ahli maka badan hukum itu memiliki pengertian yang intinya adanya suatu pelaksanaan hak dan kewajiban dari sebuah struktur. Badan hukum sebagai subjek hukum memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang di dalamnya juga memiliki hak dan kewajiban yang terpisah dari orang yang melakukan Perbuatan hukum. Dalam pergaulan hukum, Badan Hukum memiliki banyak bentuk yaitu Perhimpunan (Vereniging), Persekutuan Orang (Gemenschap van Mensen) dan Organisasi. Sedangkan dilihat dari jenisnya ada yang privat dan ada yang publik. Badan hukum publik merupakan suatu badan hukum yang dibuat dan didasari oleh hukum publik atau badan hukum yang mengatur hubungan antara negara atau aparatnya dengan warganya yang berkaitan dengan

kepentingan publik. Seperti contohnya hukum pidana, hukum tata usaha negara, hukum tata negara, hukum internasional dan lain sebagainya. Contoh dari badan hukum publik adalah Negara, Pemerintahan Daerah dan Bank Indonesia. Namun badan hukum privat (*privaatrecht*) merupakan badan hukum yang dibuat berdasarkan hukum perdata. Jadi intinya merupakan sekumpulan orang yang membuat kerjasama atau membentuk suatu badan usaha dan merupakan satu kesatuan yang memenuhi syarat yang ditentukan oleh hukum. Badan Hukum Privat yang mempunyai suatu tujuan profit contohnya adalah Perseroan Terbatas (PT) atau Non Material seperti Yayasan.

Dalam pengelolaan Badan hukum privat apapun jenis dan bentuknya maka yang paling menarik untuk dibahas adalah hubungan keperdataan yang timbul antara para pihak. Sebuah badan usaha yang dalam bentuk perkumpulan maka yang paling berpengaruh untuk menentukan maju mundur atau bonafide tidaknya suatu badan hukum tersebut tergantung kepada pengelolaan dari badan usaha itu sendiri. Pola kerja dan pola manajemen akan menentukan nasib suatu badan hukum itu ke depannya, termasuk keselamatan dan kesejahteraan kerja dalam hubungan kerja. Semua pola tersebut akan berawal dari suatu perjanjian yang disepakati bersama oleh para pihak.

Pada dunia kerja, baik bekerja di instansi pemerintah, instansi swasta, perbankan dan perusahaan multinasional kerap diwarnai dengan masalah hubungan kerja. Ketidakharmisan dalam hubungan kerja yang nantinya akan berimbas kepada tidak tercapainya tujuan perusahaan seperti terjadinya mutasi, demosi, hingga tidak ada kenaikan gaji bahkan sampai terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja. PHK secara umum adalah suatu

pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan atau majikannya dikarenakan pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habisnya kontrak karyawan tersebut.

Akibat dari hubungan kerja yang tidak baik maka kerap terjadi konflik dan ketidakpuasan yang berujung menimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Ketidakpuasan itu sendiri timbul dari suatu ketidakadilan yang bisa menjadi api dalam sekam dan dapat membakar jika tidak tepat dalam mengatasinya. Para petinggi perusahaan seringkali tidak peka dalam ketidakadilan yang telah terjadi dalam hubungan kerja. Padahal dalam sebuah struktur perusahaan semua pihak terlibat dalam perbuatan yang menyebabkan terciptanya sengketa atau konflik dalam hubungan kerja. Dalam menghadapi masalah semacam itu pekerja lebih sering berada pada posisi yang lemah dalam suatu hubungan kerja. Pekerja seperti tidak memiliki kekuatan dalam mengoreksi setiap keputusan pemberi kerja. Kebanyakan peristiwa tersebut terjadi karena ketidaktahuan pekerja terhadap aturan yang berlaku dalam sebuah hubungan kerja. Kalaupun ada yang tahu, suara mereka kerap kalah lantang.³

Dalam prakteknya perjanjian antara pekerja dengan perusahaan selaku pemberi kerja yang menimbulkan hubungan kerja selalu menggunakan perjanjian dalam bentuk baku dari suatu perusahaan itu sendiri yang menimbulkan hubungan kerja. Para pekerja atau karyawan pada sebuah perusahaan datang dari berbagai perbedaan latar belakang dan karakter diri

³ Indra Yana, 2010, *Hak dan Kewajiban Karyawan*, Redaksi RAS, Depok, hlm. 5-6.

dalam melakukan hubungan kerja baik dengan sesama rekan kerja ataupun atasannya kerap terjadi gesekan-gesekan yang dapat merugikan posisi dari pekerja atau karyawan tersebut. Dalam kasus seputar hubungan kerja, karyawan sering menjadi objek sasaran untuk disalahkan jika terjadi kekeliruan dari suatu pola kerja yang terjadi di perusahaan. Posisi tawar karyawan menjadi bertambah lemah karena kebanyakan mereka tidak mengetahui peraturan-peraturan seputar peraturan perusahaan ataupun peraturan ketenagakerjaan. Karyawan lebih sering menjadi pihak yang lemah jika dihadapkan dengan pemberi kerja dan sering menerima suatu keputusan sepihak dari perusahaan yang bersifat merugikan karyawan tanpa adanya usaha untuk mengkritisi atau melakukan pembelaan.⁴ Bahkan karyawan senang sudah diterima kerja akan tetapi saat penandatanganan perjanjian tidak terlalu diperhatikan terkait perjanjian-perjanjian perihal hak dan kewajiban antara para pihak dalam melakukan hubungan kerja. Akibatnya, dapat merugikan karyawan tersebut dimasa yang akan datang maupun pada saat berakhirnya hubungan kerja.

Bank mempunyai peranan yang penting dalam membantu usaha para nasabah yang memerlukan dana, baik dana investasi maupun dana untuk modal kerja dan diharapkan adanya peningkatan pembangunan diberbagai sektor. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, maka bank dibedakan atas 2 (dua) jenis yaitu :

1. Bank Umum

⁴ Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 56.

Hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 yaitu, bank umum adalah Bank yang melakukan kegiatan usahanya berdasarkan konvensional maupun prinsip syariah namun dalam kegiatannya menyediakan jasa lalu lintas pembayaran.

2. Bank Perkreditan Rakyat (BPR).

Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 yaitu, Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan secara konvensional atau bersarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Bank Umum memiliki kegiatan usaha yang lebih luas, karena bisa melakukan kegiatan usaha lainnya, seperti menyediakan tempat untuk menyimpan barang, surat berharga, menerbitkan surat pengakuan hutang serta bisa menciptakan uang giral.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan suatu bank yang melakukan kegiatan usaha dengan cara konvensional dan memakai prinsip-prinsip syariah serta dalam kegiatannya tidaklah memberikan jasa lalu lintas pembayaran.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) sebagai salah satu bentuk badan hukum privat yang dalam pengelolaannya tentu tidak akan terlepas dari ketentuan badan hukum dan hukum perjanjian. Kegiatan bank umum dengan kegiatan Bank Perkreditan Rakyat memiliki perbedaan⁵, kegiatan BPR lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena BPR dilarang dalam menerima simpanan giro, melakukan kegiatan valuta asing, dan perasuransian

⁵ Zainal Asikin, 2016, *Pengantar Hukum Perbankan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 135.

sedangkan pada bank umum kegiatan seperti menerima simpanan giro, menciptakan uang giral, menerbitkan surat piutang, dan melakukan kegiatan valuta asing tersebut diperbolehkan dalam bank umum itu sendiri.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan suatu harapan pemerintah dalam mendorong kemajuan pemerataan ekonomi di daerah dan pertumbuhan ekonomi mikro. Peran BPR dalam setiap pelaksanaan berbagai usaha dan membantu masyarakat dalam memajukan perekonomian, menimbulkan kesadaran dalam menabung bagi masyarakat, memberikan kredit, serta mewadahi pertumbuhan UKM/UMKM. Harapan dari pemerintah yang begitu besar itu tentunya harus didukung oleh BPR itu sendiri dalam pengelolaan serta menyalurkan dana masyarakat dengan cara tata kelola yang lebih baik, sehingga tujuan dan harapan pemerintah yang hendak dicapai dapat tercapai sesuai dengan rencana dan harapan pemerintah tersebut. Pemerintah mendorong agar dilakukannya suatu perbaikan yang berkesinambungan pada BPR tersebut dengan cara meningkatkan suatu tata kelola yang lebih baik (*good corporate governance-GCG*) dan melakukan penerapan manajemen risiko. Dengan usaha meningkatkan penerapan GCG dan manajemen risiko, BPR dapat meningkatkan kepercayaan terhadap masyarakat dan daya saingnya. Peningkatan dalam penerapan GCG dan manajemen risiko merupakan suatu langkah yang sangat tepat untuk menciptakan BPR yang bertahan dan tangguh dalam menghadapi persaingan yang ketat dengan cara menerapkan etika bisnis yang baik, sehingga dapat mewujudkan usaha perbankan yang sehat dan transparan.

Pengelolaan manajemen risiko yang baik memerlukan peran serta dari Direksi dan Dewan Komisaris dengan melakukan analisa dan mengawasi berbagai pengelolaan perusahaan seperti memiliki kebijakan dan punya prosedur yang jelas sebagai acuan dalam hubungan kerja.

Dengan adanya peraturan tata kelola dan manajemen risiko dalam BPR maka seharusnya itu akan meminimalisir persoalan terkait hubungan kerja yang muncul di Bank Perkreditan Rakyat itu sendiri. Strategi dan pola manajemen BPR yang baik dalam menarik minat masyarakat untuk menyimpan dan meminjam uang di BPR akan menentukan perkembangan BPR ke depannya. Namun strategi dan pola manajemen inilah yang adakalanya terabaikan dalam pengelolaan BPR dalam sebuah hubungan kerja terutama antara karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Untuk dapat bekerja dan diangkat menjadi karyawan pada sebuah BPR haruslah melalui proses yang sesuai berdasarkan peraturan dan ketentuan bank itu sendiri, dimana kekuatan mengikatnya berdasarkan perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak. Maka seharusnya dengan adanya perjanjian kerja tersebut, baik karyawan maupun BPR selaku badan hukum harus tunduk dan patuh pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hubungan kerja yang timbul akan mengacu kepada kitab undang-undang hukum perdata maupun mengacu kepada undang-undang ketenagakerjaan sehingga hak-hak keperdataan seseorang tidak dikesampingkan dan tidak menimbulkan wanprestasi bagi salah satu pihak. Seharusnya sebuah perusahaan termasuk BPR harus memiliki peraturan perusahaan yang menjadi regulasi atau pedoman dalam menciptakan hubungan kerja sehingga sengketa tentang

hubungan kerja baik dalam pelaksanaan tugas maupun pada saat pemutusan hubungan kerja dapat dihindari. Konflik atau sengketa dapat muncul dimana saja dan kapan saja⁶, secara umum penyebab sengketa dalam hubungan kerja terjadi karena adanya perbedaan pendapat yang tidak ditemukan kata sepakat dan berujung pertentangan antara pemberi kerja dan pekerja. Jika merujuk kepada Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan terkait hak, perselisihan kepentingan, perselisihan mengenai PHK dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam perusahaan.

Merujuk kepada pengertian perselisihan hubungan industrial diatas maka penyebab sengketa itu salah satu terkait hak. Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, hak pekerja/karyawan dalam melakukan hubungan kerja maupun telah berakhirnya masa hubungan kerja adalah berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Di Kota Payakumbuh terdapat informasi bahwa BPR Al Makmur Payakumbuh tidak memiliki peraturan perusahaan terkait perjanjian dari pada hak-hak karyawan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pensiun sehingga sengketa hubungan kerja tidak dapat dihindari. Sementara Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha membayarkan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang

⁶ Rachmadi Usman, 2012, *Mediasi di Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 3.

pengganti hak yang harus diterimanya. Dan jika dilihat dari Pasal 156 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja, juga mewajibkan dari pada pihak pengusaha untuk membayarkan pesangon kepada pihak karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pensiun, Hal ini yang membuat karyawan mengajukan klaim hak keperdataannya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun tidak ada realisasinya oleh pihak BPR. Akibatnya karyawan yang bersangkutan mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan sengketa hubungan kerja kepada pihak pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh.

Dari uraian diatas maka Penulis temukan adanya ketidaksesuaian antara *das sein* dengan *das sollen* dalam hubungan kerja pada PT BPR Al Makmur Payakumbuh guna memenuhi hak-hak keperdataan karyawannya khususnya akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Hal inilah yang menarik bagi Penulis untuk menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah Skripsi ini yang Penulis beri judul “PENYELESAIAN SENGKETA TENTANG HUBUNGAN KERJA PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT AL MAKMUR PAYAKUMBUH”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada Latar Belakang masalah di atas maka dapat penulis ajukan masalah pokok yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana prosedur penyelesaian sengketa tentang hubungan kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Al Makmur Payakumbuh?

2. Bagaimana upaya Karyawan dalam penyelesaian sengketa tentang hubungan kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Al Makmur Payakumbuh?

C. Tujuan Penelitian

Bertitik pangkal kepada Rumusan Masalah di atas maka Tujuan Penelitian ini secara umum adalah untuk menemukan suatu jawaban atas permasalahan yang merupakan hipotesa Penulis. Sedangkan secara khusus Tujuan Penelitian dan penulisan Skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui prosedur penyelesaian sengketa tentang hubungan kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Al Makmur Payakumbuh.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Karyawan dalam penyelesaian sengketa tentang hubungan kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Al Makmur Payakumbuh

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian Skripsi ini adalah manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis
 - a. Melatih kemampuan dalam melakukan penelitian secara ilmiah dan merumuskan hasil-hasil penelitian tersebut ke dalam bentuk Skripsi.
 - b. Menelaah teori-teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dan menghubungkannya dengan praktek yang ada di lapangan.
2. Manfaat praktis

Dengan penelitian yang akan dilakukan maka hasilnya akan dapat dirasakan dan memberikan mamfaat bagi banyak pihak terutama untuk Karyawan PT. BPR Al Makmur Payakumbuh .

E. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan Naskah

Pada dasarnya metode adalah suatu cara untuk mengetahui sesuatu hal dan untuk menjawab rumusan-rumusan permasalahan. Penelitian adalah sebuah sarana pokok dalam hal pengembangan ilmu pengetahuan maupun ilmu teknologi. Menurut Soerjono Soekanto metodologi pada hakikatnya memberikan pedoman tentang cara seorang ilmuwan dalam mempelajari, menganalisa dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapinya.⁷

Penelitian bertujuan untuk mengungkapkan suatu kebenaran secara sistematis, metodologi dan konsisten. Dengan proses penelitian tersebut penulis dapat menganalisa terhadap data yang dikumpulkan untuk kemudian diolah.⁸ Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang terencana yang dilakukan dengan metode ilmiah bertujuan untuk mendapatkan data baru guna membuktikan kebenaran atau ketidakbenaran dari suatu gejala atau hipotesa yang ada.⁹

Dalam penulisan skripsi ini Penulis menyatakan bahwa metode penelitian yang penulis ambil adalah Metode Pendekatan Yuridis Empiris artinya penelitian yang dilakukan adalah mengindentifikasi hukum sebagai

⁷ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm.6.

⁸ Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, 1985, *Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.1.

⁹ *Ibid*, hlm 13.

institusi sosial yang riil dan penelitian terhadap efektivitas hukum. Penelitian hukum ini dilakukan untuk memecah isu hukum yang diajukan.¹⁰

2. Sifat Penelitian

Penelitian yang akan penulis lakukan adalah penelitian dengan menggunakan penelitian deskriptif analitis maksudnya untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang suatu keadaan atau gejala-gejala lainnya.¹¹ Dikatakan deskriptif karena penelitian yang dilakukan ini diharapkan mampu untuk memberikan gambaran secara rinci, sistematis dan menyeluruh tentang segala hal-hal yang berhubungan dengan dasar hukum Penyelesaian Sengketa Tentang Hubungan Kerja Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Al Makmur payakumbuh.

Dikatakan analitis karena penulis akan menghubungkan, membandingkan dan memberi makna terhadap perlunya perjanjian dan dasar hukum bagi para pihak dalam Penyelesaian Sengketa Tentang Hubungan Kerja Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Al Makmur payakumbuh.

3. Tehnik Dokumentasi Bahan Hukum

Tehnik penelitian yang akan penulis lakukan adalah tehnik sampling artinya penulis akan mengambil populasi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh. Kemudian penulis akan mengambil sample di PT BPR Al Makmur Payakumbuh melalui wawancara dan meminta sebagian bahan dengan pejabat terkait, serta melakukan wawancara terhadap pihak karyawan yang terkait untuk memperoleh kelengkapan data.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, 2001, *Penelitian Hukum, Kencana* , Jakarta, hlm.89.

¹¹ Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*

4. Alat Pengumpulan Bahan Hukum

Alat pengumpulan bahan hukum melalui penelitian ini, penulis akan menggunakan penelitian dalam meneliti data skunder yaitu melakukan penelitian studi kepustakaan dan meneliti data primer atau studi lapangan untuk bagian yang dianggap perlu saja, karena disini penulis tentu butuh pembenaran hipotesa ke pihak yang kompeten tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Kerja Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Al Makmur Payakumbuh.

5. Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Pengolahan data akan penulis lakukan apabila data yang dibutuhkan telah terkumpul secara keseluruhan baik dari perpustakaan maupun dari lapangan. Pengolahan data akan dilakukan dengan *editing* artinya suatu kegiatan yang dilakukan untuk meneliti kembali catatan-catatan data yang diperoleh guna mengetahui dan memilih data yang diperlukan untuk proses penulisan selanjutnya.¹²

Setelah melakukan proses *editing* penulis akan melakukan analisis data dengan cara meneliti kelengkapan datanya, kejelasan data tersebut untuk kemudian disusun secara sistematis dan konsisten guna menggunakan analisa. Data yang pertama dikoreksi adalah data yang diperoleh dari lapangan tersebut. Penulis akan melihat apakah perumusan masalah dapat ditemui di lapangan atau tidak. Selanjutnya dilihat data skunder atau dokumen kepustakaan. Tujuannya agar hasil dari temuan lapangan dapat memiliki acuan dalam melakukan analisis.

¹² Atik Catur Budiati , 2009, *Sosiologi Konstektual*, Mediatama, Jakarta, hlm 8.

Dengan melakukan perbandingan antara *das sein* dan *das sollen*, dan antara data sekunder dengan data primer untuk bagian tertentu maka penulis akan membuktikan apakah latar belakang masalah, perumusan masalah, dan tujuan penelitian memiliki satu kesatuan yang utuh dan dapat menjawab pertanyaan hipotesa penulis.

