

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan dilahirkan ke dunia ini beriringan dengan hak lahiriyah yaitu hak untuk hidup dan menjalankan kehidupannya untuk memperoleh kesejahteraan. Dalam kehidupannya, manusia ditakdirkan sebagai makhluk sosial yang tidak akan bisa hidup sendiri di dunia ini, dan pastinya akan membutuhkan orang lain untuk menjalankan dan mencapai tujuan dalam hidupnya. Dalam memperoleh kesejahteraan tersebut, pemerintah juga memiliki kewajiban untuk mendukung dan memajukan kesejahteraan hidup warga negaranya. Sebagaimana tujuan nasional Indonesia yang dijelaskan dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi :

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasar kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Maka disusunlah kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradap, persatuan Indonesia, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan /perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Dalam memajukan kesejahteraan manusia memerlukan kesehatan jasmani dan rohani. Kesehatan merupakan faktor yang penting bagi kehidupan manusia. Tidak dapat dipungkiri setiap orang ingin hidup dalam keadaan yang sehat. Hal itu dikarenakan dengan tubuh yang sehat secara jasmani dan rohani, manusia dapat hidup dan melakukan aktifitas sehari-hari. Selain itu dengan tubuh yang sehat seseorang dapat meningkatkan kualitas hidupnya baik secara sosial maupun ekonomi. Agar kesehatan setiap orang terjaga, negara perlu ikut ambil bagian dalam mengatur, membina dan mengawasi. Hal tersebut telah diatur pada Pasal 28H ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi:

“Setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.”

Untuk terwujudnya hak hidup seseorang, maka diatur lagi secara lebih khusus pada Pasal 4 Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas kesehatan”, yang dimaksud dalam pasal tersebut dimaksudkan supaya seseorang memperoleh pelayanan kesehatan, sehingga dapat mewujudkan derajat kesehatan yang tinggi.

Indonesia sebagai negara dengan penduduk terbanyak keempat setelah China, India dan Amerika menimbulkan tantangan kepada pemerintah selaku penguasa untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi penduduknya.¹ Ketenagakerjaan masih menjadi masalah yang sulit untuk dituntaskan pemerintah. Hal ini tercermin dari masalah yang sering terjadi dalam dunia ketenagakerjaan,

¹ Irwan, Rizky, Wibisono, 2011, *Top 10 Dunia*, Jakarta : Cerdas Interaktif, Hlm. 82

seperti upah minimum dan perlindungan atas hak pekerja yang seringkali menjadi faktor penyebab terjadinya konflik antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar bagi seluruh rakyat Indonesia, dan dilindungi oleh konstitusi yaitu dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yaitu “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sebagaimana juga diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja”.

Ketentuan diatas dijabarkan pula lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagi UU Ketenagakerjaan). Pasal 5 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Kemudian dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa : “setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Didalam penjelasan umum UU Ketenagakerjaan disebutkan pula bahwa “ Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha”. Perkembangan atas ketenagakerjaan meliputi pemenuhan hak-hak atas dasar para tenaga kerja dan pekerja, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja

serta perlindungan upah atau jaminan. Pemenuhan hak-hak tersebut demi menjamin rasa aman, tentram, keadilan serta kehidupan yang sejahtera lahir dan bathin sehingga produktifitas kerja dapat meningkat.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain.²

Di dalam Pasal 1 angka 30 UU 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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Berdasarkan pasal tersebut, dapat diartikan bahwa upah adalah hak yang diterima pekerja dalam bentuk uang. Fakta di lapangan memperlihatkan bahwa hal yang berkaitan dengan uang adalah masalah yang sangat sensitif, sebagaimana menurut Abdul Khadim dalam bukunya:

² Niru Anita Sinaga, Tiberius Zaluchu.2017. ”Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia”, Jurnal Universitas Surya Darma, Vol.6. Hlm. 58

“Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan upah atau upah dari pengusaha atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukannya, untuk memenuhi kebutuhan hidup yang beragam. Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja. Karenanya, upah harus mendapatkan perlindungan dari pemerintah. Motivasi pekerja dalam bekerja adalah mencapai kesejahteraan, yang salah satu pilarnya melalui upah disamping pengembangan karir. Bagi pekerja nilai serupiahpun sangat berarti dan tidak jarang menjadi tuntutan jika masalah itu tidak diselesaikan secara proporsional”.³

Didalam pelaksanaannya pemberian upah harus diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL), sebagaimana yang ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.⁴

Didalam Pasal 88 ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan dijelaskan lanjut bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kebutuhan yang layak bagi kemanusiaan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi upah minimum dan upah kerja lembur.

³ Abdul Khakim, 2016, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Batu Kajang : PT Citra Aditya Bakti, hlm. 5

⁴ *Ibid.*, hlm.13

Pengaturan pengupahan menurut Pasal 91 UU Ketenagakerjaan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/ buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa waktu kerja meliputi :

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

Dalam Pasal 78 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat dengan adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pentingnya upah bagi tenaga kerja juga diikuti dengan persoalannya yang begitu kompleks. Setiap tahun tuntutan pekerja terhadap pemenuhan upah selalu menjadi perhatian karena besar upah yang diberikan oleh perusahaan dianggap

tidak proporsional dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Ada beberapa persoalan yang membuat perusahaan memberikan upah yang tidak proporsional dan tidak seragam. Persoalan yang dihadapi adalah kondisi dan sifat perusahaan di setiap sektor wilayah / daerah tidak sama dan belum bisa disamakan serta kebijakan upah yang didasarkan pada pertimbangan demi kelangsungan perusahaan.⁵

Permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia terdampak oleh pandemi Covid-19 yang telah tersebar di 34 Provinsi. Berbagai sektor penting terdampak oleh pandemi Covid-19 sehingga mempengaruhi berbagai sektor yang salah satunya adalah sektor ketenagakerjaan.⁶

Pada dasarnya perlindungan terhadap pemenuhan hak pekerja harus terpenuhi dalam kondisi apapun karena pekerja wajib mendapatkan kehidupan yang layak. Dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021, perlindungan upah bagi pekerja harus dilakukan oleh perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha. Artinya pelaksanaan sistem pengupahan oleh perusahaan terhadap pekerja tetap harus dilaksanakan menurut peraturan perundang-undangan mengenai sistem pengupahan dengan mempertimbangkan tingkat pendapatan.

⁵ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 144

⁶ Silpa Hanotaubun, 2020, “ Dampak COVID-19 Terhadap Perekonomian Indonesia “ , EduPsyCouns Journal, Volume 2 Nomor 1 (2020) ISSN.Online : 2716-4446, Universitas Kristen Satya Wacana, hlm. 147.

Pada masa pandemi Covid-19 pemerintah memberlakukan pembatasan kegiatan masyarakat. Namun sektor kritikal seperti kesehatan, keamanan dan ketertiban dapat beroperasi 100 persen staf tanpa ada pengecualian. Dalam Perubahan Kedua Instruksi Menteri dalam negeri Nomor 15 Tahun 2021 tentang PPKM Darurat Jawa-Bali, sektor kritikal antara lain : kesehatan, keamanan, ketertiban masyarakat, penanganan bencana, energi, logistik, transportasi dan distribusi terutama untuk kebutuhan pokok masyarakat, makanan dan minuman serta penunjangnya, termasuk untuk ternak/hewan peliharaan, pupuk dan petrokimia, semen dan bahan bangunan, obyek vital nasional, proyek strategis nasional, konstruksi (infrastruktur publik) dan utilitas dasar (listrik, air dan pengelolaan sampah).

Apotek sebagai sektor kesehatan sangat dibutuhkan dalam masa pandemi Covid- 19 diperbolehkan beroperasi selama 24 jam.⁷ Apotek merupakan suatu tempat tertentu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan kefarmasian berupa penyaluran perbekalan farmasi kepada masyarakat. Sebagai salah satu contoh Apotek Armi di Payakumbuh yang hampir semua karyawannya bekerja lembur pada masa pandemi. Apotek Armi terletak di Jl. Prof. Hamka Lintas Sumbar-Pekanbaru depan pasar Sarilamak Payakumbuh. Lokasi sangat strategis ini menjadikan Apotek Armi sangat diminati oleh masyarakat. Berdasarkan hal ini

⁷ Radar Semarang “apotek boleh buka selama 24 jam”,
<https://radarsemarang.jawapos.com/berita/jateng/pekalongan/2021/07/23/apotek-boleh-buka-24-jam/> (diakses tanggal 10 November 2021)

penulis melakukan Penelitian di beberapa apotek, salah satunya Apotek Armi Payakumbuh.

Apotek Armi dijalankan oleh seorang Apoteker yang dibantu dengan beberapa Asisten Apoteker. Asisten Apoteker diterima melalui syarat-syarat dan perjanjian dengan pemilik apotek, perjanjian tersebut mengenai gaji pokok, waktu pembayaran gaji serta aturan di Apotek. Pemberian upah sesuai perjanjian dilakukan pada minggu pertama bulan berjalan setelah di tandatangani surat perjanjian termasuk dengan pemberian upah kerja lembur. Akan tetapi yang terjadi pemberian upah sering terlambat di setiap bulannya. Adanya keterlambatan pembayaran upah ini telah melanggar ketentuan Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda.”

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal yang seharusnya upah dibayar dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan 6% (enam persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketantuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.

Berdasarkan peraturan tersebut penulis melakukan Penelitian melalui wawancara yang penulis lakukan terhadap salah seorang karyawan dengan inisial

S yang telah bekerja selama 4 (empat) tahun terakhir di apotek Armi Payakumbuh, menceritakan keluhannya tentang upah yang diterimanya, S mengatakan :

“ Sejak adanya pandemi Covid-19 saya bekerja lembur dari jam 4 (empat) sore sampai jam 12 (dua belas) malam yang pada jam normalnya hanya sampai jam 4 (empat) sore. Upah kerja yang saya terima sering dibayarkan terlambat setiap bulannya. Walaupun tetap dibayar, tetapi tetap saja tidak sesuai aturannya”⁸

Berdasarkan permasalahan diatas, jelas adanya pelanggaran mengenai keterlambatan pembayaran upah terhadap asisten apoteker Apotek Armi Payakumbuh, penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian yang hasilnya akan penulis tuangkan dalam bentuk skripsi dengan mengambil judul **“PERLINDUNGAN UPAH TERHADAP ASISTEN APOTEKER DI APOTEK ARMI PAYAKUMBUH PADA MASA PANDEMI COVID-19.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan di bahas dengan rumusan sebagai berikut:

1. Bagaimana Perlindungan upah terhadap Asisten Apoteker yang bekerja di Apotek Armi Payakumbuh pada masa pandemi Covid-19?
2. Faktor-Faktor apa yang menyebabkan perlindungan upah tidak dapat diberikan oleh pemilik Apotek?

⁸ Hasil wawancara dengan S, Karyawan Apotek Army Payakumbuh pada tanggal 10 November 2021 pukul 16.51 WIB.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami perlindungan upah terhadap Asisten Apoteker di Apotek Armi Payakumbuh.
2. Untuk memahami sanksi hukum yang dapat dikenakan terhadap Apotek Armi Payakumbuh sebagai akibat telah terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerjanya menurut UU Ketenagakerjaan.

D. Manfaat penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya dan terhadap hukum perburuhan pada khususnya.

2. Secara Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini khususnya bagi Asisten Apoteker yang berkerja di Apotek.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu kegiatan berlandaskan metode, sistematika, dan perspektif tertentu yang memiliki tujuan untuk mempelajari suatu peristiwa hukum dengan cara menganalisa bukti-bukti yang berkaitan

dengan masalah.⁹ demikian pula dengan penulisan skripsi ini digunakan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Pendekatan Masalah

Penelitian yang dipilih adalah penelitian dengan metode yuridis-empiris, yaitu pendekatan yang menekankan pada norma-norma hukum yang berkenaan dengan pokok permasalahan yang dibahas dan mengkaitkannya dengan fakta atau kenyataan yang ada di lapangan, apakah fakta atau kenyataan yang ada di lapangan tersebut telah sesuai dengan hukum positif.¹⁰ Baik hukum dalam perundang-undangan, maupun hukum dalam putusan pengadilan. Penggunaan metode ini bertujuan untuk mencari keakuratan data mengenai perlindungan upah Asisten Apoteker Apotek Armi Payakumbuh dimasa pandemi Covid-19.

2. Sifat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini, maka sifat penelitian yang akan penulis gunakan adalah penelitian yang bersifat deskriptif-analitis. Metode deskriptif adalah metode prosedur pemecahan masalah dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.¹¹ Dalam hal ini, penulis akan menggambarkan bagaimana sistem pemberian upah kerja asisten apoteker Apotek Army Payakumbuh secara rinci dan akurat. Penelitian yang bersifat deskriptif-analitis memiliki tujuan untuk

⁹ Khudzaifah Dimiyati dan Kelik Wardiono, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta, Hlm. 3

¹⁰ Soemitro dalam Soejono dan Abdurrahman, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, Rhinneka Cipta, Jakarta, hlm.56

¹¹ *Ibid.*, hlm.23.

memberikan gambaran mengenai kenyataan kondisi objektif dan permasalahannya, yang diharapkan dapat dilakukan analisis dalam rangka pengambilan sebuah kesimpulan.¹²

3. Jenis Data

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.¹³

Dimana, dalam penelitian ini penulis memperoleh langsung data dari lokasi penelitian, yang berupa peraturan kerja dan keterangan dari pihak yang bersangkutan.

2) Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur, jurnal hukum atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut sebagai bahan hukum.

4. Sumber Data

Sumber data yang dibutuhkan penulis dalam penelitian ini yaitu :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum yang mengikat, seperti Undang- undang dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang

¹² Sunaryati Hartono, 1994, *Penelitian Hukum Indonesia Pada Akhir Abad ke-20*, Alumni, Bandung, hlm.101.

¹³ Amiruddin dan Zainal Asikin, 2019 , *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Depok, hlm.31.

Pengupahan, Peraturan Menteri Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja selama masa pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1332 Tahun 2002 tentang Ketentuan dan Tata Cara Pemberian Izin Apotek, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 233 Tahun 2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, serta perjanjian kerja antara Pemilik dengan Asisten Apoteker di Apotek Armi Payakumbuh.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan yang erat hubungannya dengan bahan primer dan dapat membantu menganalisa serta memahami bahan hukum primer, data hukum sekunder misalnya hasil penelitian hukum, skripsi, tesis, dan hasil karya ilmiah lainnya

c. Bahan hukum tersier

Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), jurnal, surat kabar, ensiklopedia dan lainnya.¹⁴

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

¹⁴ Joenadi Efendi, Johnny Ibtahim, 2018, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Depok, Prenadamedia Group, hlm. 149

wawancara dan studi kepustakaan, dimana dalam hal ini penulis membaca dan mempelajari berbagai macam buku ilmiah, buku wajib serta mengumpulkan dokumen-dokumen dan data-data lainnya yang memiliki hubungan dengan penelitian. Studi kepustakaan juga dilakukan di beberapa tempat untuk mendapatkan data-data yang terkait dengan penelitian serta juga dilakukan wawancara untuk menambah data-data. Penjabaran lebih lanjut mengenai teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah :

a. Penelitian Lapangan

Dalam melakukan penelitian lapangan, penulis menggunakan wawancara atau *interview* sebagai teknik untuk mengumpulkan data. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara lisan atau tanya jawab antara pewawancara dengan narasumber guna memperoleh informasi yang akurat. Wawancara dilakukan dengan jalan komunikasi yakni dengan melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (responden) baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.¹⁵ Dalam penulisan ini, penulis melakukan wawancara dengan Pemilik Apotek dan Asisten Apoteker yang bekerja di Apotek Army Payakumbuh.

b. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen yang ada dan bahan kepustakaan lainnya yang

¹⁵ Rianto Adi, 2004, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Granit, Jakarta, hlm.72.

terkait dengan penelitian ini. Dalam hal ini, penulis akan mengumpulkan data yang bersumber dari sumber-sumber bacaan, peraturan perundang-undangan dan bahan lain guna membantu menganalisa bahan hukum primer tersebut yang mencakup studi kepustakaan dan studi lapangan.

6. Pengolahan dan Analisis Data

Pada penelitian ini, bahan hukum yang telah diperoleh akan diolah secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang sistematis, kemudian bahan hukum tersebut akan dianalisis secara deskriptif dan evaluatif untuk menemukan konsep-konsep hukum yang tepat, sebagai acuan dalam mengkaji permasalahan dalam penelitian ini. Deskriptif yang dimaksud disini adalah mengelompokkan dan menyeleksi data-data yang telah diperoleh agar memudahkan proses analisis demi menghasilkan suatu penjelasan yang bersifat normatif.

