

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dinyatakan bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum. Menurut Utrecht hukum adalah himpunan peraturan-peraturan (perintah dan larangan) yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan oleh karena itu harus ditaati oleh masyarakat itu.¹ Plato mengemukakan bahwa penyelenggaraan negara yang baik ialah yang didasarkan pada pengaturan (hukum) yang baik.² Pemikiran Plato tentang negara hukum tersebut adalah untuk mencegah kekuasaan sewenang-wenang oleh penguasa negara dan untuk melindungi hak-hak rakyat dari tindakan pemerintah yang tidak adil dan membuat rakyat menderita.

Menurut Jimly Asshiddiqie, dalam konsep negara hukum diidealkan bahwa yang harus dijadikan panglima dalam dinamika kehidupan kenegaraan adalah hukum, bukan politik ataupun ekonomi. Gagasan negara hukum dibangun dengan mengembangkan perangkat hukum itu sendiri sebagai suatu sistem yang fungsional dan berkeadilan, dikembangkan dengan menata suprastruktur dan infrastruktur kelembagaan politik, ekonomi, dan sosial yang tertib dan teratur, serta dibina dengan membangun budaya dan kesadaran hukum yang rasional dan impersonal dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Untuk itu, sistem hukum perlu dibangun dan ditegakkan sebagaimana mestinya, dimulai dengan konstitusi sebagai hukum yang paling tinggi kedudukannya.³

Sebagai negara hukum, setiap ada permasalahan wajib diselesaikan dengan hukum sebagai pedoman tertinggi. Bukan hanya itu, setiap orang

¹ Satjipto Raharjo, 2005, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 38.

² Nurul Qamar, 2013, *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi*, Sinar Grafika, Jakarta Timur, hlm. 24.

³ https://pn-gunungsitoli.go.id/assets/image/files/Konsep_Negara_Hukum_Indonesia.pdf diakses pada 31 Oktober 2021.

memiliki kedudukan yang sama dalam hukum dan pemerintahan. Pada negara hukum, tentunya hak dan kewajiban setiap orang dilindungi berdasarkan ketentuan yang berlaku. Di Indonesia, hak dan kewajiban warga negara diatur dalam Pasal 27 sampai dengan Pasal 34 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di antara hak tersebut adalah perlindungan terhadap hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan terdapat pada Pasal 27 ayat (2), hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum terdapat pada Pasal 28D ayat (1), dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja terdapat pada Pasal 28D ayat (2).

Kriteria penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dapat diartikan terciptanya kesejahteraan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”. Munculnya istilah buruh/pekerja yang disejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan.

Oleh karena itu pada era Orde Baru istilah serikat buruh diganti dengan istilah serikat pekerja.⁴

Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD Negara RI Tahun 1945”.

Hubungan industrial diciptakan dalam rangka mencari kesinambungan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Bagi pekerja, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan. Bagi pengusaha, perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting karena perusahaan merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁵

Oleh karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.

Pengaturan tentang pekerja *outsourcing* terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang hanya terdapat dalam Pasal 64, 65, dan 66. Secara substansi pengaturan tersebut terlalu umum dan hanya berorientasi pada penyedia jasa pekerja atau perusahaan pemberi kerja/perusahaan yang akan memakai jasa pekerja/buruh tersebut. Istilah *outsourcing* tidak ditemukan di dalam Pasal 64 maupun dalam penjelasannya. Pasal tersebut mempergunakan istilah perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa pekerja. Adanya

⁴ Lalu Husni, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, RajaGrafindo Persada, Depok, hlm. 31.

⁵ Zainal Asikin, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 236.

istilah yang berbeda pada praktik sehari-hari karena tidak adanya pengaturan dan konsep yang jelas di dalam UU Ketenagakerjaan, seperti pengertian terhadap istilah perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja sehingga setiap orang menafsirkan sendiri menjadi istilah *outsourcing*. Bahkan pada bagian penjelasan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan itu disebutkan “cukup jelas”.⁶

Berdasarkan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Selama ini *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan diartikan sebagai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Penyerahan sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui dua mekanisme yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

Menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan adalah perjanjian antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan dengan Perusahaan Penerima Pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak”. Perlindungan buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang muncul

⁶ Khairani Lubis, “Implikasi Pengaturan Outsourcing Terhadap Keberadaan Serikat Pekerja”, *Jurnal Hukum Respublica*, Vol. 14 No. 1 (2014), hlm. 152-153, <http://repo.unand.ac.id/29155/1/Implikasi%20KH.pdf>.

dilaksanakan sesuai peraturan. Berbagai hal itu diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁷

Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur batasan jenis kegiatan yang dapat dikerjakan oleh pekerja *outsourcing*. Misalnya, tidak boleh melaksanakan kegiatan pokok atau yang berhubungan langsung dengan proses produksi dan pekerja *outsourcing* hanya mengerjakan kegiatan penunjang. Penggunaan sistem *outsourcing* sudah banyak di berbagai perusahaan besar baik yang berstatus swasta nasional atau perusahaan-perusahaan milik negara dan bahkan juga instansi-instansi pemerintahan dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi.

Perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dan pembiayaan dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaannya. Ini disebabkan kondisi ekonomi yang tidak memungkinkan perusahaan untuk memberi upah kepada para pekerja tetap dalam jumlah yang banyak sehingga salah satu cara penghematan yang dapat dilakukan adalah dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui jasa pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dikenal dengan istilah *outsourcing*.

Selama ini penerapan sistem *outsourcing* lebih banyak merugikan para pekerja, yang mana hal ini dapat dilihat dari hubungan kerja yang selalu dalam bentuk kontrak atau tidak tetap, upah yang lebih rendah, minimnya jaminan sosial, serta tidak adanya jaminan perkembangan karir.

⁷ <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt60657d8d20b58/ini-bedanya-outsourcing-di-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja/?page=1> diakses pada 11 November 2021.

Oleh karena itu diperlukan suatu perlindungan hukum yang merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh pemerintah, yang apabila dilanggar dapat menimbulkan konsekuensi hukum.⁸ Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah.

Zainal Asikin mengatakan bahwa perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁹

Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam usaha penyediaan tenaga listrik dan menggunakan tenaga kerja *outsourcing* yang berasal dari PT Haleyora Power. PT Haleyora Power merupakan anak perusahaan dari PT PLN (Persero) yang bergerak di bidang *Operation* dan *Maintenance* pada jaringan Transmisi dan Distribusi Kelistrikan. Didirikan sejak 18 Oktober 2011, PT Haleyora Power beroperasi di wilayah Sumatera, Jawa, dan Bali.¹⁰ Pekerja *outsourcing* terkadang menjadi garda terdepan jika ada kerusakan listrik di suatu daerah, namun pada kenyataannya upah kerja lembur tidak dibayar sesuai aturan. Pekerja memperoleh upah ketika lembur Rp50.000 per hari dari perusahaan pemberi kerja.¹¹ Pekerja *outsourcing* akan tetap bekerja dan patuh pada perusahaan pemberi kerja

⁸ <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/10017/MjI5NDc=/Perlindungan-hukum-bagi-pekerja-dalam-perjanjian-pemborongan-pekerjaan-secara-outsourcing-antara-PT-PLN-persero-dengan-PT-Musdipa-Inti-Sejahtera-di-kabupaten-Wonogiri-abstrak.pdf> diakses pada 10 November 2021.

⁹ Khairani Lubis, *Op. Cit.*, hlm. 155.

¹⁰ Haleyorapower.co.id diakses pada 27 Januari 2022.

¹¹ Keterangan dari salah seorang pekerja *outsourcing* ketika dilakukan pra penelitian pada Oktober 2021 Pukul 09:30 WIB.

karena menjaga hubungan serta perjanjian yang terjadi antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa.

Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 78 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur”. Upah merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Selain itu pekerjaan yang diberikan juga ada di luar ketentuan perjanjian kerja, dalam artian pekerja *outsourcing* bekerja pada vendor tetapi mereka juga mendapatkan perintah kerja dari perusahaan pengguna jasa.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja dengan sistem *outsourcing*. Oleh karena itu penulis membuat penulisan hukum dengan judul: **“PERLINDUNGAN WAKTU KERJA LEMBUR TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* PT HALEYORA POWER AREA SOLOK YANG BEKERJA DI PT PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN SOLOK”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan yang menjadi permasalahannya adalah:

1. Bagaimana perlindungan waktu kerja lembur terhadap pekerja *outsourcing* PT Haleyora Power Area Solok yang bekerja di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Solok?
2. Bagaimana perlindungan upah kerja lembur terhadap pekerja *outsourcing* PT Haleyora Power Area Solok yang bekerja di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Solok?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui perlindungan waktu kerja lembur terhadap pekerja *outsourcing* PT Haleyora Power Area Solok yang bekerja di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Solok.
2. Untuk mengetahui perlindungan upah kerja lembur terhadap pekerja *outsourcing* PT Haleyora Power Area Solok yang bekerja di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Solok.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

- a. Diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Hukum Administrasi Negara mengenai perlindungan waktu kerja lembur terhadap pekerja *outsourcing* PT Haleyora Power Area Solok yang bekerja di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Solok.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi dan literatur dalam dunia kepustakaan tentang perlindungan waktu kerja lembur terhadap pekerja *outsourcing* PT Haleyora Power Area Solok yang bekerja di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Solok.

2. Secara Praktis

- a. Untuk melatih kemampuan penulis dalam melakukan penelitian secara ilmiah dan merumuskan hasil penelitian tersebut dalam bentuk tulisan (skripsi).
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi pekerja *outsourcing* jika hak-haknya dilanggar atau tidak terpenuhi.
- c. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah dalam melindungi hak pekerja *outsourcing* sesuai dengan hukum yang berlaku.

E. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono, metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan

mengantisipasi masalah.¹² Metode penelitian yang diterapkan dalam setiap ilmu harus disesuaikan dengan pengetahuan yang menjadi induknya. Metode penelitian ilmu hukum berbeda dengan metode penelitian ilmu lain. Berikut metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam skripsi ini:

1. Pendekatan Masalah

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan yuridis empiris atau disebut juga dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi pada kenyataannya di dalam masyarakat.¹³ Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.¹⁴ Dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta serta data yang dibutuhkan. Setelah data yang dibutuhkan terkumpul maka akan menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya masuk kepada penyelesaian masalah.

2. Sifat Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif analitis, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan

¹² Jonaedi Efendi dan Johny Ibrahim, 2016, *Metode Penelitian Normatif dan Empiris*, Prenada Mediagroup, Depok, hlm. 3.

¹³ Suharsimi Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 126.

¹⁴ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 134.

menjelaskan suatu permasalahan yang ada pada daerah atau pada waktu tertentu dengan dikaitkan pada peraturan perundang-undangan, ketentuan, atau norma-norma hukum, dan juga menggambarkan praktik-praktik hukum mengenai objek permasalahan yang diteliti. Dengan demikian, penelitian ini akan menggambarkan perlindungan waktu kerja lembur terhadap pekerja *outsourcing* PT Haleyora Power Area Solok yang bekerja di PT PLN (Persero) UP3 Solok.

3. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan metode penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan dasar teori dalam memecahkan suatu permasalahan yang timbul dengan menggunakan bahan-bahan primer, sekunder, dan tersier. Bahan yang didapatkan bersumber dari buku atau literatur yang terkait dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan dilakukan di beberapa tempat, yaitu Perpustakaan Pusat Universitas Andalas, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas, dan bahan bacaan lainnya.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dilakukan dengan cara melaksanakan kegiatan ke lapangan untuk meneliti objek penelitian tersebut. Dalam hal ini penelitian lapangan dilakukan di PT PLN (Persero) UP3 Solok dan PT Haleyora Power Area Solok.

b. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.¹⁵ Pengumpulan data primer dapat diperoleh dengan cara melakukan penelitian ke lapangan dan melakukan proses wawancara (*interview*) dengan Bapak Aep Saepul Uyun sebagai karyawan bagian Pelayanan Teknik dan Pemeliharaan Distribusi Tenaga Listrik di PT PLN (Persero) UP3 Solok dan pimpinan PT Haleyora Power Area Solok serta Bapak Farid Wajdi dan Bu Mia sebagai pekerja *outsourcing* PT Haleyora Power Area Solok.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari sumbernya (objek penelitian), tapi melalui sumber lain¹⁶, yaitu melakukan studi kepustakaan dengan mempelajari dan memahami literatur ilmiah maupun dari sumber yang lain terutama berkaitan dengan hukum yang berlaku dan permasalahan yang diteliti. Data sekunder ini juga memiliki peranan penting seperti data primer karena bertujuan untuk memperoleh acuan yang kuat terutama secara teori dari para ahli agar dapat membantu permasalahan yang dihadapi dengan baik dan akurat. Data sekunder berupa buku-buku teks, jurnal, majalah koran, dokumen, peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.

¹⁵ Soerjono Soekanto, 2008, *Metode Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 12.

¹⁶ Suteki, Galang Taufani, 2020, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Depok, hlm. 215.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini. Bahan hukum primer tersebut terdiri atas:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder membantu menganalisa dan memahami bahan-bahan hukum primer, yaitu buku-buku atau literatur, jurnal-jurnal, hasil penelitian, maupun tulisan-tulisan ilmiah yang berkaitan dengan objek penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.¹⁷

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara lisan guna memperoleh informasi dari responden yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti oleh penulis di lapangan.¹⁸ Penelitian ini menggunakan teknik wawancara yang merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan penjawab (responden) menggunakan alat *interview guide* (panduan wawancara).¹⁹ Dalam hal ini, respondennya adalah Bapak Aep Saepul Uyun sebagai karyawan bagian Pelayanan Teknik dan Pemeliharaan Distribusi Tenaga Listrik di PT PLN (Persero) UP3 Solok dan pimpinan PT Haleyora Power Area Solok serta Bapak Farid Wajdi dan Bu Mia sebagai pekerja *outsourcing* PT Haleyora Power Area Solok yang mengetahui dan mampu memberi informasi mengenai objek penelitian.

b. Studi Kepustakaan

¹⁷ Zainuddin Ali, 2013, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 106.

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, hlm. 196.

¹⁹ Moh. Nazir, 2009, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 193-194.

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dengan mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat, atau penemuan yang berhubungan erat dengan pokok permasalahan. Studi kepustakaan berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini yang akan memberikan informasi dan pedoman bagi proses penelitian.

5. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dengan cara *editing*, yakni pengeditan terhadap data-data yang telah dikumpulkan dan bertujuan untuk memeriksa kekurangan yang ditemukan dan memperbaikinya, serta untuk memperoleh kepastian bahwa data tersebut akurat dan juga dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

b. Analisis Data

Penelitian ini melakukan penganalisaan data secara kualitatif berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pendapat para ahli, wawancara, buku-buku, jurnal, dan pengetahuan umum guna menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Kualitatif merupakan suatu metode yang mengkaji suatu hal secara mendalam dan rinci dengan uraian-uraian kalimat tanpa menggunakan angka-angka.