

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Negara Indonesia adalah negara hukum sesuai dengan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat menjadi UUD 1945). Negara hukum adalah negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya.<sup>1</sup> Maksudnya adalah segala kewenangan dan tindakan alat-alat kelengkapan negara atau penguasa, semata-mata berdasarkan hukum atau dengan kata lain diatur oleh hukum.<sup>2</sup>

Sebagai negara hukum, Indonesia harus memenuhi unsur sebagai negara hukum, salah satunya adalah perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (selanjutnya disingkat menjadi HAM). Selain sebagai unsur negara hukum, fungsi dari adanya hukum itu sendiri adalah untuk mengakui, melindungi, dan menegakkan HAM. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disingkat menjadi UU HAM) menyatakan bahwa:

“Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”

---

<sup>1</sup> Muntoha, 2013, *Negara Hukum Indonesia Pasca Perubahan UUD 1945*, Yogyakarta: Kaukaba Dipantara, hlm. 1.

<sup>2</sup> Didi NazmiYunas, 1992, *Konsepsi Negara Hukum*, Padang: Angkasa Raya, hlm. 20.

HAM juga menyangkut tentang kesejahteraan sosial bagi warga negara. Hal tersebut merupakan cita-cita bangsa Indonesia yang tercantum pada Pembukaan UUD 1945 Alenia 3. Maka dari itu, sudah kewajiban negara untuk menjamin kesejahteraan bagi rakyatnya baik dari segi politik, sosial, maupun ekonomi. Untuk mencapai kesejahteraan dalam bidang ekonomi, salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan memastikan setiap warga negara dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara bekerja dan memiliki penghasilan.

Agar dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan baik dan layak, maka pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang haruslah layak. Pekerjaan yang layak adalah pekerjaan yang menjamin setiap tenaga kerja bekerja secara produktif dan terpenuhi hak-hak asasi sebagai seorang manusia.<sup>3</sup> Memiliki pekerjaan yang layak sendiri merupakan hak bagi setiap warga negara sebagaimana yang telah tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Kemudian hak atas pekerjaan yang layak tersebut diadopsi kedalam Pasal 38 ayat (1) UU HAM yang berbunyi:

“Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan berhak atas pekerjaan yang layak.”

Dengan demikian dapat diartikan bahwa hak atas pekerjaan yang layak merupakan bagian dari HAM dan benar-benar terjamin

---

<sup>3</sup> OktavianaDwi Saputri dan Sapto Setyodhono, 2019, *Analisis Tenaga Kerja Muda Tanpa Kegiatan (Not In Education, Employment Or Training-Neet) Berdasarkan Status Perkawinan*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 14, No. 1, hlm. 7033.

kepastiannya. Hak warga negara atas pekerjaan yang layak merupakan bagian HAM karena hak tersebut sangat berkaitan dengan kesejahteraan dan penghidupan yang layak. Maka dari itu, ketentuan tersebut tidak terlepas dari filosofi yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945, yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional bangsa Indonesia adalah untuk memberikan perlindungan kepada setiap masyarakat Indonesia.<sup>4</sup>

Pada era globalisasi saat ini, menimbulkan pengaruh terhadap kondisi perekonomian Indonesia. Pengaruh kondisi perekonomian tersebut berdampak kepada persaingan usaha yang menjadi semakin ketat.<sup>5</sup> Keadaan tersebut menuntut para pelaku usaha untuk memberikan respon yang cepat dan fleksibel agar dapat menyesuaikan dengan tuntutan pasar.<sup>6</sup> Untuk itu, perlu adanya perubahan dalam pengelolaan perusahaan dengan cara memperkecil manajemen dan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi efektif, efisien, dan produktif.<sup>7</sup>

Salah satu bentuk upaya perusahaan untuk dapat mengimbangi persaingan usaha tersebut adalah dengan melakukan efisiensi keuangan perusahaan dengan mulai mengurangi pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia. Hal ini berakibat pada banyaknya pengangguran karena semakin sedikitnya lapangan pekerjaan sehingga sulit untuk mencari pekerjaan kembali. Hal ini berdampak kepada penghidupan yang

---

<sup>4</sup> Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 1-2.

<sup>5</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 219.

<sup>6</sup> Khairani, *Op. Cit*, hlm. 3.

<sup>7</sup> I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing Konsep Alidh Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Malang: Setara Pers, hlm. 1.

layak dan kesejahteraan masyarakat, karena masyarakat tidak memiliki pekerjaan sehingga tidak memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan layak.

Mengingat pentingnya memiliki pekerjaan bagi masyarakat karena dapat mempengaruhi penghidupan dan kesejahteraan masyarakat serta memiliki pekerjaan yang layak merupakan bagian dari HAM yang diatur dalam peraturan perundang-undangan Indonesia, maka sebagaimana amanat Pasal 28I ayat (4) UUD 1945, pemerintah sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk memenuhi hak tersebut harus berupaya maksimal dalam memenuhi tanggung jawab tersebut. Berdasarkan hal tersebut, pemerintah menerapkan sistem alih daya di Indonesia yang pertama kali diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat menjadi UU Ketenagakerjaan).

Istilah alih daya merupakan istilah yang tidak asing dalam dunia ketenagakerjaan saat ini. Alih daya merupakan kegiatan atau proses pemindahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain.<sup>8</sup> Dalam sistem alih daya, pekerja alih daya dikontrak oleh sebuah perusahaan yang membutuhkan pekerja melalui perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia pekerja alih daya.<sup>9</sup> Dengan adanya alih daya, dapat menjadi solusi bagi perusahaan agar dapat melakukan efisiensi dana sekaligus menjawab dan menjadi solusi bagi masyarakat yang kehilangan pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak kembali.

---

<sup>8</sup> Anak Agung Prabhaputra, dkk, 2019, *Sistem Outsourcing dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Jurnal Analogi Hukum, Vol. 1 No. 1, hlm. 24.

<sup>9</sup> *Ibid.*

Dasar hukum pertama yang melegalkan alih daya di Indonesia adalah Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang kemudian diubah pasca disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat menjadi UU Cipta Kerja). Kemudian, sebagai peraturan pelaksana dibentuklah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disingkat menjadi PP No. 35 Tahun 2021). Namun, UU Cipta Kerja mendapat penolakan dari masyarakat sehingga dilakukan uji formil terhadap UU Cipta Kerja.

Berdasarkan hasil Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Uji Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat menjadi Putusan MK tentang Uji Formil UU Cipta Kerja), menyatakan bahwa UU Cipta Kerja berstatus inkonstitusional bersyarat. Inkonstitusional bersyarat artinya UU Cipta Kerja dapat berstatus inkonstitusional jika tidak dapat memenuhi syarat yang dimaksud. Syarat tersebut adalah UU Cipta Kerja harus dilakukan perubahan dalam kurun waktu dua tahun sejak Putusan MK tentang Uji Formil UU Cipta Kerja dibacakan.

Berdasarkan hal tersebut, maka pada tanggal 30 Desember 2022 pemerintah mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat menjadi Perpu Cipta Kerja) sebagai pengganti UU Cipta Kerja. Perpu

Cipta Kerja mengembalikan ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya hilang dalam UU Cipta Kerja dan membaginya menjadi tiga ayat. Pada Pasal 64 ayat (1) Perpu Cipta Kerja dijelaskan bahwa suatu perusahaan dapat melakukan alih daya melalui perjanjian tertulis. Perjanjian tertulis tersebut dalam Pasal 66 ayat (1) Perpu Cipta Kerja dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disingkat menjadi PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat menjadi PKWT). Meskipun dapat dilakukan melalui PKWTT atau PKWT, namun alih daya lebih sering menggunakan PKWT karena dianggap lebih fleksibel oleh perusahaan.

Dalam pelaksanaan alih daya membawa dampak yang menguntungkan bagi pengusaha, karena dengan adanya alih daya, selain dapat menghemat pengeluaran, perusahaan juga dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana pekerjaan yang bersifat penunjang dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional.<sup>10</sup> Keuntungan lainnya adalah dengan menggunakan alih daya yang didasarkan pada PKWT, artinya pekerja alih daya dapat dikontrak pada jangka waktu tertentu atau dikontrak untuk melakukan pekerjaan tertentu. Namun, dibalik keuntungan tersebut, justru merugikan hak-hak pekerja salah satunya adalah hak atas upah yang adil dan layak.

---

<sup>10</sup> Edi Supriyanto, 2019, *Tenaga Kerja Outsourcing*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Mpu Tantular, Vol. 3, No.1, hlm. 6.

Dalam Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja. Upah dapat dikatakan layak jika upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup dari pekerja sehingga pekerja mendapatkan penghidupan yang layak. Untuk itu, maka pemberian upah kepada pekerja tidak boleh dibawah Upah Minimum Provinsi (selanjutnya disingkat menjadi UMP).

Penetapan UMP didasari oleh kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, meliputi tingkat daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan media upah dan penyesuaiannya dilakukan setiap tahun. Maka dari itu, UMP merupakan upah minimal yang harus didapatkan pekerja agar dapat hidup layak di suatu daerah. Hal ini juga telah tercantum dalam Pasal 88E ayat (2) Perpu Cipta Kerja, pengusaha dilarang membayar upah pekerja dibawah UMP.

Namun, dalam beberapa penelitian sebelumnya, di Aceh pekerja alih daya mendapatkan upah dari perusahaan sebesar Rp. 1.480.000,00 sedangkan UMP yang ditetapkan dalam Pasal 2 Peraturan Gubernur Aceh Nomor 65 Tahun 2012 Tentang Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2013 adalah sebesar Rp. 1.550.000,00.<sup>11</sup> Kemudian di Kota Padang, pekerja alih daya mendapatkan upah dari perusahaan sebesar Rp.

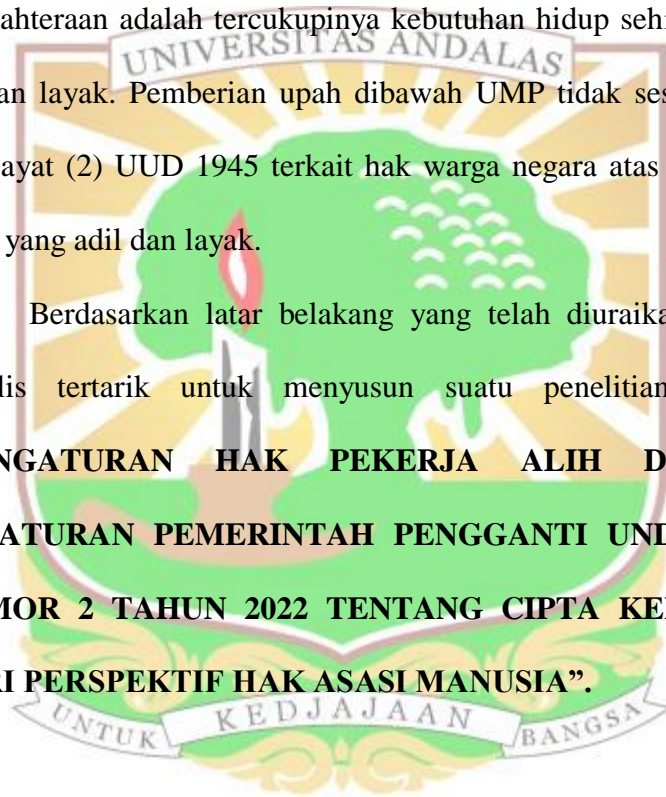
---

<sup>11</sup> Rahmadin Putra Pasaribu, 2014, Skripsi: “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Berkaitan dengan Upah Minimum Regional pada PT Lafarge Cement Indonesia (Studi Kasus di Kabupaten Aceh Besar)*”, Fakultas Hukum, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh, hlm. 5.

1.115.000,00. Sedangkan UMP yang ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Barat saat itu adalah Rp. 1.350.000,00.<sup>12</sup>

Pemberian upah salah satu bentuk upaya untuk mewujudkan penghidupan yang layak. Maka dari itu, upah yang diberikan kepada pekerja tidak boleh lebih rendah dari UMP. Pemberian upah dibawah UMP tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja yang akan berdampak pada kesejahteraan pekerja karena salah satu aspek kesejahteraan adalah tercukupinya kebutuhan hidup sehingga dapat hidup dengan layak. Pemberian upah dibawah UMP tidak sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 terkait hak warga negara atas hak mendapatkan upah yang adil dan layak.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk menyusun suatu penelitian yang berjudul **“PENGATURAN HAK PEKERJA ALIH DAYA DALAM PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA DITINJAU DARI PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA”**.



---

<sup>12</sup> Vidya Darli, 2013, Skripsi: *“Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Outsourcing di Kota Padang”*, Fakultas Hukum, Universitas Andalas, Padang, hlm. 53.



## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaturan Pekerja Alih Daya dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana Perlindungan Hak Pekerja Alih Daya Ditinjau dari Perspektif Hak Asasi Manusia?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaturan Pekerja Alih Daya dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk Mengetahui Perlindungan Hak Pekerja Alih Daya Ditinjau dari Perspektif Hak Asasi Manusia.

## D. Manfaat Penelitian

Dari uraian latar belakang dan tujuan penelitian diatas, maka adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan bermanfaat dalam pengembangan ilmu

pengetahuan di bidang hukum khususnya tentang Pengaturan Hak Pekerja Alih Daya dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Ditinjau dari Perspektif Hak Asasi Manusia.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperbanyak referensi kepustakaan di bidang Ilmu Hukum Tata Negara.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi individu, masyarakat, dan pihak-pihak yang berkepentingan.
- b. Diharapkan akan terbentuknya suatu peraturan perundang-undangan yang dapat menjamin hak asasi para pekerja terutama hak pekerja alih daya.

## E. Metode Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya.<sup>13</sup> Dalam melakukan suatu penelitian memerlukan data yang konkret dan data yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode

---

<sup>13</sup> Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 18.

penelitian untuk membahas masalah yang dirumuskan diatas sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan. Penelitian hukum normatif adalah pendekatan masalah melalui penelitian hukum dengan melihat hukum yang dikonsepskan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.<sup>14</sup>

Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji mendefinisikan penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.<sup>15</sup> Bahan-bahan tersebut kemudian dikumpulkan dan dipelajari sehingga didapatkan kesimpulan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### 2. Pendekatan Penelitian

Dalam suatu penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat dalam menyelesaikan penulisan. Dalam penelitian ini

---

<sup>14</sup> Amirudin dan Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo, hlm. 118.

<sup>15</sup> Ishaq, 2017, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*, Bandung: Alfabeta, hlm. 66.

digunakan beberapa pendekatan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

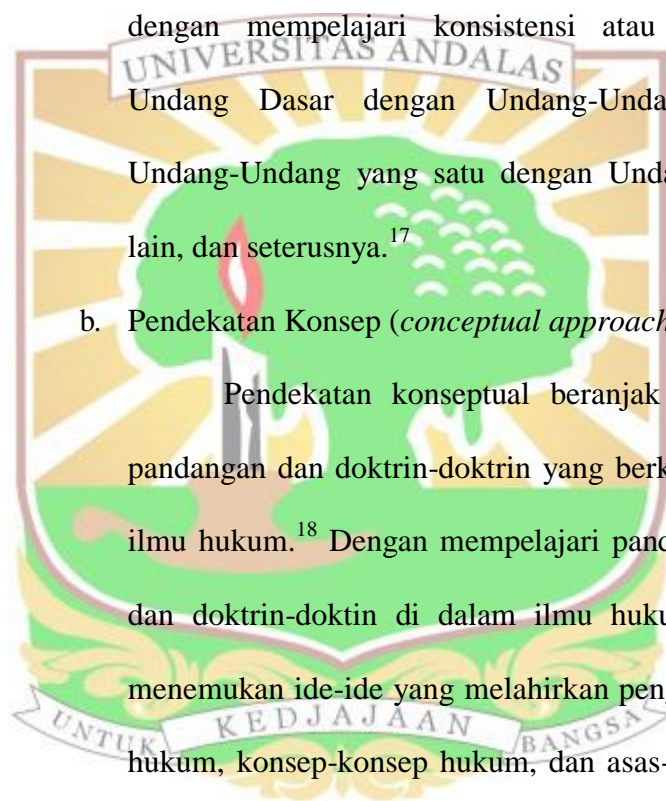
a. Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.<sup>16</sup>

Pendekatan perundang-undangan ini misalnya dilakukan dengan mempelajari konsistensi atau antara Undang-Undang Dasar dengan Undang-Undang, atau antara Undang-Undang yang satu dengan Undang-Undang yang lain, dan seterusnya.<sup>17</sup>

b. Pendekatan Konsep (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.<sup>18</sup> Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan masalah yang dihadapi.<sup>19</sup>



<sup>16</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2015, *Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Bandung: Alfabeta, hlm. 66.

<sup>17</sup> Bambang Sunggono, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta; PT RajaGrafindo Persada, hlm. 184.

<sup>18</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit*, hlm. 135.

<sup>19</sup> Bambang Sunggono, *Op.Cit*, hlm. 45.

### 3. Sumber Bahan Hukum

Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum normatif hanya diperoleh dari sumber data sekunder.<sup>20</sup> Sumber data sekunder, yakni data yang diperoleh dari bahan kepustakaan atau literatur yang ada hubungannya dengan objek penelitian.<sup>21</sup> Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, data sekunder dapat terbagi atas:<sup>22</sup>

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan yang mempunyai kekuatan hukum mengikat yang berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memiliki hubungan terhadap permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian hukum ini, bahan hukum primer yang digunakan, yakni:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

---

<sup>20</sup> Ishaq, *Op. Cit*, hlm. 67.

<sup>21</sup> *Ibid.*,

<sup>22</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1990, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 46.

- 5) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 7) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023



- 8) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
- 9) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang Uji Materil Terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan
- 10) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Uji Formil Terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

#### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang bukan merupakan dokumen resmi dan menjadi pelengkap atau pendukung dari bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa buku teks, jurnal hukum, hasil penelitian para ahli, dan karya ilmiah.

#### 4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum yang diperlukan ini ditempuh dengan cara studi dokumen. Studi dokumen merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca atau mengkaji dan juga mempelajari buku-buku kepustakaan yang berkaitan dengan materi penelitian guna memperoleh data data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Studi dokumen dalam penelitian hukum normatif meliputi studi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Setiap bahan hukum ini harus diperiksa ulang validitas dan rehabilitasinya, sebab hal ini sangat menentukan hasil dari suatu penelitian.<sup>23</sup>

#### 5. Teknik Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

##### a. Pengolahan Bahan Hukum

Bahan hukum yang telah diperoleh diolah dengan cara editing. Data yang telah diperoleh penulis akan diedit

---

<sup>23</sup>Amirudin dan Zainal Asikin, 2010, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Press, hlm. 68.

terlebih dahulu guna untuk mengetahui apakah bahan- bahan yang diperoleh sudah cukup baik dan lengkap untuk mendukung pemecahan masalah yang dirumuskan.

b. Analisis Bahan Hukum

Analisis data merupakan kegiatan memberikan telaahan yang dapat berarti menentang, mengkritik, mendukung, menambah, atau memberikan komentar dan kemudian membuat suatu kesimpulan terhadap hasil penelitian dengan pikiran sendiri dengan bantuan teori yang telah dikuasainya.<sup>24</sup> Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis kualitatif, yaitu analisis dengan tidak menggunakan uji statistik tetapi diuji dengan peraturan perundang-undangan, pendapat para sarjana dan logika penulis. Selanjutnya hasil analisis kualitatif itu dituangkan dalam bentuk hasil penelitian berupa skripsi.



<sup>24</sup> Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Mataram Pers University, hlm. 104-105.