

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) berbunyi, “Negara Indonesia merupakan negara hukum”. Indonesia sebagai negara hukum memiliki tujuan dalam Pembukaan UUD 1945 alinea keempat yang salah satunya adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia serta untuk memajukan kesejahteraan umum. Salah satu cara untuk mewujudkan kesejahteraan umum pada masyarakat dengan menjamin pekerjaan yang layak untuk kelangsungan hidup.

Negara Indonesia melindungi dan menjamin setiap hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ditegaskan bahwa:

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

Dan Pasal 28D Ayat (2) menegaskan bahwa:

“Setiap orang berhak bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan landasan hukum di atas, Negara Indonesia memiliki kewajiban konstitusional untuk menyediakan lapangan pekerjaan yang

layak bagi warga negaranya. Menurut Khairani <sup>1</sup> ketentuan ini tidak terlepas dari filosofi yang terdapat dalam Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional adalah untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga negara Indonesia dan untuk kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Pembangunan yang berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tidak terlepas dari peran pembangunan manusia itu sendiri. Pembangunan yang dimaksud yaitu pembangunan masyarakat Indonesia untuk mewujudkan kesejahteraan dan sikap adil dan makmur untuk seluruh masyarakat. Salah satu pembangunan yang saat ini perlu mendapatkan perhatian lebih yaitu pembangunan ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, menjamin kesamaan dalam kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada tujuan meningkatkan harkat, martabat, dan kesempatan manusia.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa agar terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk

---

<sup>1</sup>Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 2.

mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.<sup>2</sup>

Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dengan pekerja adalah sama. Namun secara sosial ekonomis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja dengan pengusaha tidak sama dan tidak seimbang, karena seringkali pekerja berada pada posisi yang lemah.<sup>3</sup> Perlindungan dalam pengembangan lembaga tenaga kerja dimana salah satu kegiatan pokok yang dilakukan adalah meningkatkan pembinaan syarat-syarat dan penegakan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, termasuk jaminan kerja untuk mencegah praktik-praktik diskriminatif terhadap perempuan dan memastikan agar perempuan mendapatkan haknya baik hak ekonomi langsung seperti upah yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup para pekerja.

Masuknya perempuan dalam dunia kerja juga tidak terlepas dari adanya pengaruh era globalisasi yang memberikan kesempatan kepada para perempuan untuk bekerja atau berkarir diluar rumah demi untuk menopang perekonomian keluarganya.<sup>4</sup> Namun karena secara kodrat perempuan kedudukannya lebih lemah, maka telah diatur tentang hak-hak perempuan yang lebih khusus. Hal tersebut diatur dalam UU Nomor 39

---

<sup>2</sup> Bagian Umum Penjelasan UU Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>3</sup> Soedarjadi ,2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka

Yustisia, Yogyakarta, hlm.5

<sup>4</sup>

tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), pada Pasal 49 Ayat (2) menyatakan bahwa:

“Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita”

Pada penjelasan Pasal 49 Ayat (2) tersebut menjelaskan aspek perlindungan khusus tersebut pada 2 (dua) hal, yakni pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan dan pemberian kesempatan untuk menyusui anak (hak maternitas). Hal ini diperkuat dengan ketentuan pada Ayat (3) yang menegaskan bahwa :

“Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.”

Dengan kata lain, hak reproduksi harus dijamin dan dilindungi, sehingga serta merta melahirkan kewajiban-kewajiban bagi suami, masyarakat, negara, dan pihak terkait lainnya untuk memenuhi hak-hak perlindungan bagi wanita terkait hak reproduksinya tersebut.

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tidak langsung telah menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, dan agama yang diminati oleh pekerja. Selain itu, setiap pekerja perlu adanya kepastian dengan adanya jaminan dalam keberlangsungan dalam memperoleh nafkah, terlebih untuk pekerja perempuan. Berdasarkan Pasal 76 UU

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menentukan norma kerja bagi perempuan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara Pukul 23:00 sampai dengan 07:00. Ini bahwa pengusaha yang harus bertanggung jawab atas ketentuan dilarang mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun, dilarang dipekerjakan antara Pukul 23:00 sampai dengan 07:00 tersebut.
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara Pukul 23:00 sampai dengan 07:00.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara Pukul 23:00 sampai dengan 07:00 wajib:
  - 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan bekerja antara Pukul 23:00 sampai dengan 05:00.
- e. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada Pasal 76 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, adanya perlindungan

hukum yang khusus untuk pekerja perempuan yang salah satunya adalah kewajiban dari pengusaha untuk menyediakan fasilitas antar jemput yang disebutkan dalam Pasal 76 Ayat (4) bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari. Pengusaha juga harus menetapkan tempat penjemputan ke tempat kerja dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja wanita.<sup>5</sup>

Adapun hak pekerja/buruh perempuan yang belum terpenuhi atau sebagian saja yang telah terpenuhi seperti perusahaan tidak menyediakan kendaraan antar jemput pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari, perusahaan tidak memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya 1.400 kalori pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari, perusahaan tidak memberikan hak cuti haid melainkan hanya menyediakan ruangan khusus untuk pekerja/buruh perempuan yang merasakan sakit pada masa haidnya, perusahaan hanya memberikan hak cuti hamil/melahirkan selama satu bulan sebelum saatnya melahirkan dan satu bulan sesudah saatnya melahirkan, perusahaan hanya memberikan upah cuti satu bulan saja kepada pekerja/buruh perempuan yang mengajukan hak cuti hamil/melahirkan<sup>6</sup>

Sebelum mendapatkan pekerjaan, seorang pekerja perempuan mempunyai hak untuk diberikan kesempatan yang sama dengan pria untuk

---

<sup>5</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :KEP.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/ Buruh Perempuan.

<sup>6</sup><https://media.neliti.com/media/publications/183594-ID-perlindungan-hukum-terhadap-hak-tenaga-k.pdf//> ,diakses pada tanggal 18 Agustus 2020

mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga pekerja perempuan diluar sana dapat melewati seleksi tanpa diskriminasi apapun. Dan saat telah mendapat pekerjaan, seorang pekerja perempuan juga mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi, yaitu mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaannya, serta mendapatkan tempat bekerja yang aman dan sehat selama berlangsungnya pekerjaan tersebut. Dan yang terakhir mendapatkan hak untuk pelatihan demi meningkatkan kualitas pekerjaan pekerja perempuan tersebut.<sup>7</sup>

Pekerja perempuan dapat melakukan segala jenis pekerjaan di segala bidang, selagi memenuhi syarat dari pengrekrutan di sebuah perusahaan. Mulai dari pekerjaan yang ringan hingga pekerjaan yang berat sekaligus. Tidak hanya bekerja di ruang lingkup perkantoran dengan jam kerja antara Pukul 09.00-17.00, dan bekerja dengan shift malam yaitu Pukul 23.00-05.00 yang mana jadwal bekerja tersebut memang mengikuti peraturan pada instansi/perusahaan tersebut.<sup>8</sup>

Mempekerjakan perempuan dalam perusahaan tidaklah mudah karena secara fisik sangat berbeda dengan laki-laki yang lebih utama kesusilaanpekerja perempuan wajib dijaga.<sup>9</sup> Dikarenakan masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat bahwa:

1. Pekerja perempuan pada umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun.

---

<sup>7</sup> Abdul Khakim,2009,*Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 2

<sup>8</sup><https://gajimu.com/> , di akses pada tanggal 5 April 2020

<sup>9</sup> <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu/article/view/18064/11731>, diakses pada tanggal 7 Mei 2021 Pukul 08.00

2. Norma-norma susila yang diutamakan kepada pekerja perempuan agar tidak terpengaruh pada saat bekerja terutama saat bekerja di malam hari.
3. Pekerja perempuan yang bekerja di sebuah perusahaan sangat berahagam ada yang masih gadis, yang sudah berumah tangga, serta yang mengurus anak yang memiliki tanggung jawab dengan urusan rumah tangga masing-masing yang harus dilaksanakan.<sup>10</sup>

Sebagaimana dalam perjanjian kerja dalam suatu perusahaan, melibatkan antara pemberi kerja dan penerima kerja yang berisi tentang apa saja hak-hak yang akan didapat saat bekerja dan kewajiban yang akan dijalani, begitu juga dengan perlindungan yang akan diberikan oleh perusahaan tersebut kepada seluruh pekerjanya, termasuk didalamnya pekerja perempuan.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang telah menyatakan bahwa perlindungan hukum yang diberikan perusahaan terhadap pekerja perempuan di Kota Padang mengacu pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka peneliti perlu melakukan penelitian mendalam untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum yang bagaimana yang diberikan perusahaan berdasarkan perjanjian kerja kepada pekerja perempuan serta pelaksanaan perlindungan hukum secara langsung dilapangan yang berpedoman kepada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>10</sup> Zaeni Asyhadie, 2015, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm 95.



Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik melakukan penelitian guna mengetahui perlindungan hukum yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan di Kota Padang dengan mengangkat judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DI KOTA PADANG”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan ini adalah :

1. Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Kerja yang diberikan Perusahaan kepada Pekerja Perempuan di Kota Padang?
2. Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hukum yang diberikan Perusahaan Terhadap Pekerja Perempuan di Kota Padang?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Bentuk Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Kerja yang diberikan Perusahaan kepada Pekerja Perempuan di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui Pelaksanaan Perlindungan Hukum yang diberikan Perusahaan Terhadap Pekerja Perempuan di Kota Padang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan dijadikan sebagai referensi bagi semua pihak yang berkepentingan dalam rangka pengembangan ilmu hukum khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan, dalam hal ini menyangkut pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan di Kota Padang .

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan di Kota Padang .

## E. Metode Penelitian

Metode pada hakikatnya memberikan pedoman, tentang cara-cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisa dan memahami lingkungan yang dihadapinya.<sup>11</sup> Sedangkan penelitian (*research*) berarti pencarian kembali. Pencarian yang dimaksud adalah pencarian terhadap pengetahuan yang benar (ilmiah) karena hasil dari pencarian ini akan dipakai untuk menjawab permasalahan tertentu.<sup>12</sup> Metode yang penulis gunakan adalah :

### 1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris atau sosiologi hukum adalah pendekatan dengan melihat suatu kenyataan hukum di

---

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto, 2008, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, hlm. 6.

<sup>12</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, 2016, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 19.

dalam masyarakat.<sup>13</sup> Terkait dengan penelitian, penulis berupaya menggambarkan norma yang ditetapkan dengan kenyataan di lapangan (*das sein dan das sollen*) khususnya mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Kota Padang.

## 2. Sifat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini, maka penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif analitis. Penelitian deskriptif analisis bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.

Dalam hal ini penulis menggambarkan secara tepat pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Kota Padang sesuai pada kenyataan yang terjadi di lapangan.

## 3. Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan sumbernya terdiri dari :

### a. Bahan Kepustakaan

Penelitian hukum senantiasa harus didahului dengan penggunaan bahan kepustakaan atau studi dokumen. Data kepustakaan tersebut dapat diperoleh melalui penelitian yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen

---

<sup>13</sup>Zainuddin Ali, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta ,hlm.105

resmi, publikasi ilmiah, dan jurnal penelitian. Studi atau penelitian kepustakaan dilakukan di beberapa tempat yaitu Pustaka Pusat Universitas Andalas dan Pustaka Fakultas Hukum Universitas Andalas.

#### b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan diperlukan untuk mendapatkan gambaran data berupa fakta di lapangan yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Kota Padang. Penulis melakukan penelitian lapangan dengan melakukan wawancara secara langsung dengan beberapa perusahaan di Kota Padang.

#### 4. Jenis Data

Dalam melakukan penelitian, jenis data yang diambil terdiri dari :

##### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber baik melalui wawancara, observasi, maupun laporan-laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diubah oleh peneliti.<sup>14</sup> Data yang dikumpulkan dan dicatat sendiri oleh peneliti, melalui penelitian lapangan (*field research*) dan wawancara mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Kota Padang .

##### b. Data Sekunder

Data sekunder berhubungan dengan data yang diperoleh dari

---

<sup>14</sup> Ibid, hlm.175

dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undangan.<sup>15</sup> Data ini dapat berupa bahan hukum yaitu sebagai berikut:

1) Bahan hukum primer, bahan hukum primer terdiri dari bahan-bahan yang mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan terkait dengan objek penelitian.<sup>16</sup> Yaitu sebagai berikut:

- 
- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - c. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
  - d. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
  - e. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
  - f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00

2) Bahan hukum sekunder, yakni berupa bahan hukum buku-

---

<sup>15</sup>*Ibid.*

<sup>16</sup>*Ibid*, hlm.176

buku, tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian.<sup>17</sup>, terdiri atas:

- a. Berbagai literatur yang terkait dengan objek penelitian
- b. Hasil penelitian-penelitian sebelumnya
- c. Pendapat ahli hukum atau teori-teori

3) 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.<sup>18</sup>

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

##### a. Studi Dokumen

Penulis mempelajari sumber dokumen yang berupa peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, buku-buku dan dokumen, serta artikel yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis teliti.

##### b. Wawancara

Wawancara atau *interview* yakni mengumpulkan data secara langsung melalui tanya jawab berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur (*semi-structured interview*) dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview's guidance*) untuk menggali informasi sebanyak-banyaknya dari para informan. Penulis telah melakukan wawancara kepada:

---

<sup>17</sup>*Ibid.*

<sup>18</sup>*Ibid.*

- 1) Bapak Nurzal Hidayat, S.E selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.
- 2) Ibu Yeni Kasim, S.Sos selaku Staf Bagian Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.
- 3) Ibu Anna, S.Ikom selaku HRD Pangeran *Beach* Hotel Padang.
- 4) Ibu Nita selaku Kepala bagian *operational service* Pangeran *Beach* Hotel Padang.
- 5) Beberapa staf pekerja perempuan bagian *operational office* dan *back office* di Pangeran *Beach* Hotel Padang.
- 6) Bapak Alex, S.E selaku Kepala *Store Manager* Ramayan Plaza Andalas Padang.
- 7) Ibu Meli selaku *Manager* bagian *Bazzar* Ramayan Plaza Andalas Padang.
- 8) Beberapa staf pekerja perempuan yang tersebar pada posisi *supervisor food, non food, bazzar*, bagian *checking* gudang dan *security* perempuan.

## 6. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan pribadi atau subjek yang terkait dengan objek penelitian, dalam hal ini adalah seluruh mereka yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan pada perusahaan di Kota Padang.

b. Sampel dan Teknik Sampling.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yakni *non-probability sampling* dengan cara *purposive sampling*, yaitu penarikan sampel dengan memilih atau mengambil subjek berdasarkan atas alasan tertentu, meskipun demikian sampel yang dipilih dianggap dapat mewakili populasi yang ada.

7. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan kegiatan merapikan data hasil pengumpulan data di lapangan sehingga siap pakai untuk dianalisis.<sup>19</sup> Dalam pengolahan data penulis menggunakan cara editing yakni teknik mengolah data dengan cara meneliti kembali data yang telah diperoleh melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi untuk menghindari kekeliruan dan kesalahan.<sup>20</sup> *Editing* yang akan dilakukan oleh penulis yaitu merapikan kembali data-data yang telah diperoleh dengan cara memilih dan mengecek data yang relevan dengan tujuan penulisan. Selain itu juga dilakukan editing terhadap hasil wawancara berupa kalimat-kalimat yang kurang baku disajikan dengan menggunakan kalimat baku dan bahasa yang mudah dipahami.

b. Analisis Data

---

<sup>19</sup> Bambang Waluyo, 2008, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 72.

<sup>20</sup> <http://scholar.unand.ac.id/37162/2/BAB%20I%20%28Pendahuluan%29.pdf>, di akses pada tanggal 12 April 2020



Berdasarkan sifat penelitian ini menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analisis, maka analisis data yang digunakan adalah analisis data secara pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder.<sup>21</sup> Metode analisis data yang digunakan yakni kualitatif, yang artinya uraian yang dilakukan peneliti terhadap data yang terkumpul dengan tidak menggunakan angka-angka, tetapi berdasarkan pada peraturan perundang-undangan untuk menarik kesimpulan sebagai salah satu sarana pemberian kepastian hukum.



---

<sup>21</sup>Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar grafika, Jakarta, hlm. 177