

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia sangat bergantung pada jumlah penduduknya yang sangat banyak sehingga dapat menjadikan sumber daya manusia untuk memajukan negara, bagaimanapun kompetensi dan dedikasi rakyatnya yang pada akhirnya akan menentukan keberhasilan upaya modernisasi negara. Pengembangan sumber daya manusia merupakan komponen penting dari prosedur pengembangan sumber daya manusia.

Peningkatan standar kualitas hidup manusia melalui penyediaan pekerjaan dan prospek penghidupan yang sesuai. Inilah yang dimaksud dengan istilah "pengembangan sumber daya manusia". Menurut Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*", penegasan ini sesuai dengan amanat konstitusi.

Setiap pekerja berhak memperoleh upah atau tunjangan lain atas kerja kerasnya guna memudahkan terwujudnya penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui perantaraan kerja. Bunyi pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*".

Di hadapan hukum, setiap manusia dianggap sama, sebagaimana disebutkan dalam alinea pertama Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu perlindungan hukum menjadi sangat penting karena dalam bentuknya yang paling fundamental, perlindungan hukum berlaku mutlak bagi setiap orang tanpa ada yang dikecualikan. Setiap orang berhak untuk diakui, dilindungi, mendapat kepastian hukum, dan diperlakukan sama di mata hukum.

Tujuan UU Ketenagakerjaan adalah sebagai payung hukum bagi perlindungan tenaga kerja agar hak-hak dasar pekerja dan pengusaha terpenuhi serta dilindungi, bahwa mereka diberi kesempatan yang sama dan tidak didiskriminasi, dan kesejahteraan pekerja tercapai.

Yang dimaksud dan tujuan pasal tersebut, yaitu untuk memastikan bahwa tidak ada kesenjangan sosial dalam interaksi tenaga kerja dan bahwa pekerja memiliki hak untuk menerima hak kompensasi. Maksud dan tujuan pernyataan ini adalah untuk memastikan bahwa hak para pekerja dapat terlaksana. Tujuan kontrak kerja adalah untuk menetapkan kewajiban kontraktual antara pemberi kerja dan pekerja untuk melindungi hak-hak pekerja.

UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 merupakan kerangka hukum tenaga kerja yang utama. Landasan perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia ditetapkan dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Semua aspek ketenagakerjaan dilindungi oleh undang-undang. Salah satunya berkaitan dengan kontrak kerja, yang mengatur hubungan antara pemilik bisnis dan

pekerja di lingkungan perusahaan. Perjanjian ini menetapkan syarat-syarat kerja antara para pihak dalam perjanjian kerja.

Hubungan Kerja menurut Pasal 1 ayat (15) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai “*hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*”. Pekerja atau karyawan dan pemilik bisnis dapat membentuk hubungan ini melalui persetujuan bersama. Jadi pekerja/buruh dan pengusaha bisa tetap bekerja sama meski sudah menandatangani kontrak baru.

Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “*perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak*”. Dengan menandatangani kontrak, pekerja/buruh dan pemilik usaha menjalin hubungan hukum yang mengikat.

Sebelum suatu perjanjian kerja dapat berlaku, banyak langkah yang harus ditempuh yang dituangkan dalam Pasal 1320 KUH Perdata secara umum. Menurut Suratman, syarat-syarat berikut harus dipenuhi agar kontrak dapat dilaksanakan. Perjanjian kerja didasarkan pada hal-hal berikut sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: a. persetujuan bersama; b. kapasitas hukum; c. deskripsi pekerjaan tertentu; d. kepatuhan terhadap semua hukum dan peraturan yang berlaku (Suratman, 2019).

Kontrak kerja melibatkan dua pihak yaitu pemberi kerja dan karyawan. Baik pemberi kerja dan pekerja memikul tanggung jawab yang sama untuk memenuhi kewajiban kontraktual yang telah disepakati. Perjanjian kerja hanya dapat ditegakkan secara hukum dengan persetujuan bebas dan terinformasi dari semua orang yang terlibat. Akibatnya, perjanjian akan bubar jika salah satu pihak keberatan.

Guna mendapatkan upah seorang pekerja melakukan perjanjian kerja dengan pemberi kerja untuk mengikat diri pada ketentuan-ketentuan kontrak. Pekerja memahami bahwa memberikan jasanya kepada pemberi kerja merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi dan tidak dapat diabaikan untuk mendapatkan hak upah.

Upah menurut Pasal 1 ayat (30) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai *“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 peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”*. Terhadap bunyi pasal tersebut upaya menjamin hak-hak pekerja.

Dari perspektif ini, jelaslah bahwa upah adalah hak pekerja dan dari pemberian pemberi kerja. Karena pekerja tersebut telah bekerja atau akan bekerja pada pemberi kerja sesuai dengan kesepakatan. Jika pekerja tidak melakukan tugas yang telah disepakati, pekerja tidak berhak atas pembayaran

dari pemberi kerja. Selain hak untuk menerima penghasilan upah, pekerja juga memiliki hak untuk menerima tunjangan hari raya sebagaimana dalam Peraturan Menteri No. 16 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan terhadap Pasal 1 ayat (1) yaitu *“Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan”*.

Tidak ada jaminan bahwa perjanjian kerja akan ditegakkan jika terjadi perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja, dan pekerja selalu dirugikan karena kedudukan yang begitu tidak diperhatikan atas kesewenangan pengusaha. Sangat penting bahwa pekerja memiliki perlindungan hukum untuk pembayaran upah dan tunjangan hari raya untuk memastikan bahwa perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja berjalan efektif dan sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku. Pasal 28D ayat (1) UUD mengamanatkan negara secara aktif membentuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh untuk membatasi kesewenang-wenangan pengusaha. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dan buruh.

Sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan, pekerja telah diberikan perlindungan hukum untuk memastikan bahwa hubungan kerja mereka adil dan bebas dari bias, diskriminasi, dan tekanan pemberi kerja. Bagaimanapun pemilik bisnis

memiliki posisi ekonomi yang lebih tinggi, Oleh karena itu, pengusaha harus melindungi hak-hak pekerja berdasarkan ketentuan hukum.

Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan perlindungan hukum untuk menjamin hak pekerja atas upah serta Peraturan Menteri No. 16 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan pada Pasal 1 ayat (1) tunjangan hari raya sebagai kompensasi pekerja yang wajib dibayarkan. Pemerintah berperan aktif dalam menjamin hak-hak pekerja dan buruh dengan membuat peraturan pemerintah yang terkait dengan pengupahan, sebagaimana tertuang dalam PP no. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang menggantikan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Hak-hak pekerja tetap menjadi topik yang diperbincangkan terhadap para pekerja, meskipun ada perlindungan yang diberikan oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. perselisihan ketenagakerjaan tidak dapat dihindarkan karena mengenai hak para pekerja untuk memperjuangkan haknya.

UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Masalah Hubungan Industrial menyebutkan, dalam Pasal 3, “*Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat*”. Jika negosiasi gagal, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 4 yaitu “*Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan*

*bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan*”. salah satu atau kedua belah pihak harus menyampaikan keresahan mereka kepada Dinas Tenaga Kerja domisili, bersama dengan dokumentasi yang menunjukkan bahwa negosiasi telah dilakukan.

Ketika ada pihak ketiga yang terlibat dalam negosiasi dalam perselisihan hubungan industrial yaitu pemerintah bidang ketenagakerjaan, yang mengawasi pelaksanaan dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjamin keberlangsungan hak – hak pekerja dan keberlangsungan kegiatan usaha, dalam menyelesaikan sebuah perselisihan hubungan industrial pemerintah di bidang ketenagakerjaan menunjuk mediator sebagai pihak yang menjalani proses mediasi.

Pengawasan pemerintah terhadap karyawan ini sangat dibutuhkan karena krisis ekonomi dunia yang disebabkan oleh wabah Covid-19 di Wuhan, China. Pada 7 Juli 2020, Aljazeera melaporkan bahwa virus COVID-19 telah membunuh lebih dari 535.000 orang. Lebih dari 11,4 juta orang telah terinfeksi virus corona baru di 188 negara, dan lebih dari 6,1 juta orang selamat dari virus tersebut.

Dampak ekonomi dari pandemi Covid - 19 ini harus dipelajari karena terkait dengan pertumbuhan ekonomi nasional, merebaknya pandemi Covid - 19 yang dimulai di Indonesia pada bulan Maret 2020, dimana banyak perusahaan yang mengalami kendala permodalan dan banyak yang bangkrut. Hal ini juga berdampak pada sektor ketenagakerjaan, terutama peningkatan

jumlah individu yang menjadi pengangguran akibat kebangkrutan perusahaan, kurangnya modal, pengurangan karyawan, atau penutupan perusahaan.

Ketika pemerintah Indonesia akhirnya mengeluarkan PP No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), hal itu akan membantu memperlambat perkembangan pandemi Covid-19 yang melanda negeri ini. Namun pengaturan tersebut berdampak pula pada sektor perekonomian negara terutama perusahaan dan ketenagakerjaan. Diberlakukannya pembatasan sosial berskala besar (PSBB) membuat beberapa perusahaan mengalami penurunan permintaan hingga pemasukkan keuangan berkurang, karena itu perusahaan melakukan berbagai upaya untuk menyelamatkan perusahaannya dari kebangkrutannya.

Salah satu perusahaan yang terdampak akibat Pandemi Covid-19 yaitu PT. Crevis Tex Jaya dalam pemenuhan hak upah dan tunjangan hari raya pada pekerjanya mengambil beberapa upaya dalam mengatasi ancaman kepailitannya salah satunya dengan melakukan perubahan sistem pengupahan seperti penundaan pembayaran upah dan penundaan pembayaran tunjangan hari raya, perusahaan mengambil opsi ini sebagai *force majeure*.

Beberapa pekerja mungkin tidak menerima keputusan dari perusahaan tanpa konfirmasi atau persetujuan dari pekerja/buruh, sehingga menimbulkan masalah antara pekerja dan perusahaan. Berbagai upaya penyelesaian bipartit dilakukan antara pihak perusahaan dengan pekerja/buruh sebelum pekerja/buruh melakukan aksi mogok dan demo.



Gagalnya perundingan bipartit menimbulkan beberapa ancaman bagi pekerja/buruh seperti pemutusan hubungan kerja, tidak mendapatkan upah, sehingga para pekerja/buruh tidak dapat terpenuhi hak-haknya, dari ancaman dan permasalahan tersebut perusahaan dan pekerja/buruh mencari titik temu agar perusahaan tetap berjalan dan pekerja/buruh tetap mendapatkan pekerjaannya serta terpenuhi hak-haknya.

Berdasarkan ketentuan apabila terjadi permasalahan seperti tersebut terkait perselisihan hak maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dengan pekerja/buruh akan diadakan perundingan dengan pihak ketiga yaitu instansi pemerintah daerah bidang ketenagakerjaan sebagai penyelenggara proses berlangsungnya proses mediasi dengan menunjuk mediator sebagai jalan penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar menemukan titik temu *win-win solution*, maka perusahaan akan selamat dari ancaman kepailitiannya dan pekerja tetap mendapat pekerjaannya serta terpenuhi haknya.

Berdasarkan dengan adanya permasalahan yang telah di uraikan diatas tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam suatu karya tulis ilmiah dengan judul: **PEMENUHAN HAK UPAH DAN TUNJANGAN HARI RAYA BAGI PEKERJA DALAM HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT. CREVIS TEX JAYA KABUPATEN SUBANG**

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah kondisi pemenuhan hak upah pekerja dan THR pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. CREVIS TEX JAYA?
2. Bagaimanakah Penyelesaian pemenuhan hak upah dan THR pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. CREVIS TEX JAYA?
3. Bagaimanakah bentuk perlindungan terhadap Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Perusahaan mengenai pemenuhan hak upah dan THR pada masa Pandemi Covid-19 di PT. CREVIS TEX JAYA ?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi pemenuhan hak upah dan THR pada masa pandemi Covid-19 di PT. CREVIS TEX JAYA
2. Untuk mengetahui penyelesaian pemenuhan hak upah dan THR pada masa Pandemi Covid-19 di PT. CREVIS TEX JAYA.
3. Untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan terhadap Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Perusahaan mengenai pemenuhan hak upah dan THR pada masa pandemi covid-19 di PT. CREVIS TEX JAYA ?

**D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Bagi Penulis : Memberikan sumbangsih pemikiran bagi kemajuan ilmu hukum dan hukum perdata pada khususnya, mempraktekkan teori-teori ilmu hukum yang dipelajari di kelas, dan meningkatkan pemahaman dan analisis para peneliti, khususnya di bidang kontrak kerja.

2. Manfaat Bagi Universitas Ahmad Dahlan : Di masa depan, para peneliti dapat menggunakannya sebagai tolak ukur untuk mengukur hasil studi mereka sendiri.
3. Manfaat Bagi Masyarakat : Agar orang luar atau pengusaha lain dapat lebih memahami kontrak pekerja-majikan dan menggunakannya sebagai titik perbandingan atau referensi ketika menangani masalah serupa.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

#### a. Jenis Penelitian

Penelitian di bidang ini dikenal sebagai analisis yuridis empiris, dan berfokus pada penerapan hukum dalam situasi dunia nyata.

#### b. Sifat Penelitian

Tujuan dari studi deskriptif-analitis ini adalah untuk menjelaskan sifat hubungan antara perusahaan dan karyawan dalam hal pembayaran gaji dan tunjangan hari raya selama pandemi Covid-19.

### **2. Subjek dan Objek Penelitian**

#### 1) Subjek Penelitian

*Purposive sampling* akan digunakan untuk memilih partisipan dalam penelitian ini; peserta akan dipilih dari antara mereka yang berada dalam posisi untuk memberikan informasi yang dicari. Berikut ini adalah beberapa kriteria yang terkait dengan topik yang dibahas:

- a) Pekerja PT. Crevis Tex Jaya
  - b) Manajemen PT. Crevis Tex Jaya
  - c) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Subang
- 2) Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pemenuhan Hak Upah dan THR bagi pekerja dalam hubungan kerja pada masa pandemi covid-19 di PT Crevis Tex Jaya Kabupaten Subang, adapun lokasi penelitian Penulis lakukan yaitu:

- a. PT. Crevis Tex Jaya Kabupaten Subang
- b. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang

### **3. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang dilakukan penelitian ini adalah pendekatan yuridis dan pendekatan sosiologis.

a. Pendekatan Yuridis

Pendekatan Yuridis adalah cara menganalisis masalah hukum dengan berfokus pada bagaimana undang-undang dan peraturan yang berbeda memperlakukan situasi tertentu.

b. Pendekatan Sosiologis

Perspektif Sosiologis mengkaji penerapan praktis dari aturan dan norma dalam kehidupan sosial sehari-hari.

#### 4. Sumber Data dan Bahan Hukum

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder sebagai berikut:

- a. Data primer mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya, seperti melalui wawancara, observasi, atau laporan tertulis pada dokumen informal (Ali, 2014).

Informasi primer dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- 1) Wawancara, peneliti melakukan wawancara kepada para pihak yang terkait diantaranya:
  - a) Karyawan PT. Crevis Tex Jaya
  - b) Manajemen PT. Crevis Tex Jaya
  - c) Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Subang
- 2) Observasi, peneliti melakukan pengamatan secara langsung dan tidak langsung yaitu:
  - a) Secara tidak langsung melalui media internet, peneliti mencari data dari informasi berita terkait Perusahaan yang akan diteliti dari sumber yang jelas, peneliti dapat informasi terkait berita yang dilansir oleh website CNN Indonesia yang dilansir hari Kamis, 14 Mei 2020.
  - b) Secara langsung melalui studi lapangan, peneliti mencari data fakta informasi yang akurat dan tervalidasi atas kebenarannya dengan melakukan penelitian lapangan secara langsung ke pihak yang bersangkutan yaitu PT.

Crevis Tex Jaya dan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Subang Jawa Barat.

- b. Data sekunder, atau informasi yang diperoleh dari sumber lain seperti makalah resmi, buku-buku tentang topik yang relevan, hasil penelitian (seperti laporan, tesis, disertasi, dan tesis), dan undang-undang dan peraturan perundang-undangan. (Ali, 2014):

1) Bahan Hukum Primer yaitu:

- a) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- b) UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
- c) KUH Perdata;
- d) Permenaker No 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya;
- e) PP No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan;
- f) PP No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja untuk Masa Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja,
- g) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- h) UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- i) UUD 1945;

2) Bahan Hukum Sekunder yaitu:

a) Buku-Buku yang menjelaskan bahan hukum primer

- Buku Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris
- Buku Metode Penelitian Hukum Profetik
- Buku Metode Penelitian Hukum
- Buku Hukum Ketenagakerjaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Atas Upah Yang Belum Dibayar oleh Pengusaha Pailit
- Buku Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia
- Buku Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja
- Buku Pengantar Hukum Ketenagakerjaan
- Buku Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia
- Buku Hukum Kepailitan Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit
- Buku Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS)

b) Jurnal-Jurnal Penelitian

- Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia

- Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja
- Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Jurnalis dengan Perusahaan Televisi Dalam Hal Perlindungan Kerja
- Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak dan Pekerja Harian di Perhotelan Kabupaten Badung.
- Peranan Pemerintah Daerah Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Terutama Berupa Pemenuhan Atas Upah Yang Layak (Studi di Kabupaten Sanggau)

c) Skripsi Penelitian

- Perlindungan Hukum Atas Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Kontrak di PT. Pelindo II Cabang Panjang.
- Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah.
- Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kontrak Kerja Antara Karyawan dengan Perusahaan.



- Pemenuhan Hak Upah Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Mega Central Autoniaga Medan Menurut Tinjauan Fiqih Muamalah.
- Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)

3) Bahan hukum tersier yaitu:

- Kamus bahasa Indonesia
- Kamus Hukum
- Ensiklopedia

## **5. Metode Pengumpulan Data**

Peneliti akan memperoleh data dengan menggunakan metode triangulasi (gabungan). Perolehan data yang digunakan dalam studi hukum empiris disebut sebagai teknik pengumpulan data:

a. Studi Dokumen

Metodologi seperti ini mendasari kajian hukum secara normatif dan empiris. Analisis dokumen dilakukan terhadap makalah-makalah hukum ataupun arsip-arsip yang berkaitan dengan penelitian.

b. Wawancara

Wawancara ini menggunakan wawancara bebas terbimbing, teknik khas dalam penelitian hukum empiris. Serangkaian

pertanyaan wawancara disusun untuk memperoleh informasi yang berguna dari responden dan informan sehubungan dengan masalah penelitian yang sedang dihadapi. Peneliti menggunakan alat bantu berupa pedoman wawancara atau pedoman wawancara untuk melakukan wawancara sehingga validitas dan reliabilitas hasil dapat dievaluasi setelah fakta.

c. Observasi

Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengetahui kondisi secara langsung pada objek penelitian untuk mengamati bagaimana keadaan tempat penelitian.

d. Angket

Angket yang dilakukan dalam penelitian ini dengan memberikan sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden.

## **6. Teknik Analisis Data**

Informasi dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan lapangan, kemudian dianalisis dan ditafsirkan secara kualitatif kemudian dipilah dengan hati-hati lalu dievaluasi secara kualitatif untuk menjelaskan topik yang dibahas. Data deskriptif analitis, seperti apa yang responden katakan secara lisan dan tertulis, serta perilaku mereka yang sebenarnya, dihasilkan melalui analisis data kualitatif, yang merupakan metode penelitian. (Soekanto, 2001: 12).

Penulis kemudian mengembangkan temuan tertentu dengan menggunakan teknik deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari pola berpikir yang berbeda dari klaim umum (Busrah, 2012: 5).

## 7. Teknik Keabsahan

Tujuan dari teknik validasi data adalah untuk memastikan bahwa semua komponen temuan penelitian telah diperhitungkan dengan baik. Validitas data penelitian ditentukan dengan uji validitas internal dengan menggunakan strategi validasi data (kredibilitas). Metode ini digunakan untuk menjamin ketepatan data dan detail yang dikumpulkan. (Sugiyono, 2014) menyarankan metode berikut untuk mencapai hasil penelitian yang valid:

- a. Triangulasi adalah proses pemeriksaan data dari beberapa sumber, metodologi, dan waktu untuk menentukan tingkat kepercayaannya.
- b. Menggunakan bahan referensi, ada data pendukung untuk yang ditemukan oleh peneliti. Sehingga foto-foto hasil observasi dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini.
- c. Menggunakan *member check* yaitu tindakan membandingkan data yang diterima peneliti dengan sumber data untuk mengetahui sejauh mana data yang diperoleh akurat.