

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja yang mencerminkan keadilan bagi pengusaha maupun bagi pekerja karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Pertama-tama harus dikemukakan bahwa Hukum Perjanjian ini adalah bagian dari Hukum Perdata yang berlaku di Indonesia. Hal janji adalah suatu sendi yang amat penting dalam Hukum Perdata, oleh karena Hukum Perdata banyak mengandung peraturan-peraturan hukum yang berdasar atas janji seorang. Dalam Hukum Pidana dan Hukum Tata Negara ada juga beberapa hal, dimana suatu janji seorang merupakan unsur, seperti dalam hal kejahatan “penggelapan” dari pasal 372 Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP), atau dalam hal kepegawaian Negara akan tetapi hal-hal seperti ini sedikit jumlahnya. Sedang dalam Hukum Perdata dapat dikemukakan sekelompok dari peraturan-peraturan hukum, yang berdasarkan atas janji seorang.¹

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003. Dalam pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah

¹ R. Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung, 2011, h. 2.

perjanjian antara karyawan dengan pengusaha atau pemberi yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam pasal nomor 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan karyawan berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha/pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 50 menyatakan bahwa. "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan". Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja/atau buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya.

Hukum kontrak atau hukum perjanjian merupakan salah satu bidang kajian hukum yang selalu berkembang seiring dengan pertumbuhan masyarakat. Faktor penyebab tumbuh dan berkembangnya hukum kontrak adalah karena pesatnya kegiatan bisnis yang dilakukan dalam masyarakat modern dan pesatnya transaksi yang dilakukan oleh

² F.X. Djuamialdi, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, h. 7.

Pemerintah dengan pihak lainnya. Pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sebagai badan hukum publik, tidak hanya dapat melakukan perbuatan hukum yang bersifat publik, namun dapat juga melakukan suatu perbuatan hukum di bidang keperdataan. Apabila pemerintah melakukan perbuatan hukum di bidang keperdataan, maka pemerintah tunduk pada ketentuan yang berlaku dalam bidang hukum perdata.

Suatu kontrak atau perjanjian harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, yaitu pertama kata sepakat; kedua kecakapan; ketiga hal tertentu dan keempat suatu sebab yang halal, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Dengan dipenuhinya empat syarat sahnya perjanjian tersebut, maka suatu perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya.³

Syarat 1 dan 2 merupakan syarat subyektif, syarat yang menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian apabila tidak memenuhi syarat ini maka perjanjian dapat dibatalkan (*Venieteg baarheid*) yang artinya untuk batalnya perjanjian tersebut harus dimintakan pembatalan dari pengadilan. Syarat 3 dan 4 merupakan syarat objektif maka perjanjian akan batal (*Nieteg baarheid*) artinya perjanjian tersebut tidak berlaku sejak dibuatnya, perjanjian yang tidak pernah ada perjanjian antara pihak-pihak tersebut. Pada prinsipnya perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan namun perjanjian kerja sebaiknya dibuat

³ Suharnoko, *Hukum Perjanjian: Teori dan Analisa Kasus*, Kencana, Jakarta, 2004, h. 1.

secara tertulis, karena perjanjian kerja merupakan sebagai bukti otentik. Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan; identitas pekerja dan perusahaan, biaya upah dan cara pembayaran, hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja yang dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Selain itu, faktor penyebab tumbuh dan berkembangnya hukum kontrak adalah karena adanya asas kebebasan berkontrak (*party autonomy*), yang diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Kebebasan itu, meliputi kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan kontrak dengan siapa pun, menentukan isi kontrak, pelaksanaan, dan persyaratannya, serta menentukan bentuk kontrak, yaitu lisan atau tertulis.⁴

Hukum kontrak diatur dalam Buku III KUH Perdata, yang terdiri atas 18 bab dan 631 pasal. Dimulai dari Pasal 1233 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1864 KUH Perdata. Masing-masing bab dibagi dalam beberapa bagian. Di dalam NBW Negeri Belanda, tempat pengaturan hukum kontrak dalam Buku IV tentang van Verbintenissen, yang dimulai dari Pasal 1269 NBW sampai dengan Pasal 1901 NBW.

Hal-hal yang diatur di dalam Buku III KUH Perdata adalah sebagai berikut :⁵

1. Perikatan pada umumnya (Pasal 1233 sampai dengan Pasal 1312 KUH

⁴ Salim H.S, *Hukum Kontrak Perjanjian, Pinjaman, dan Hibah*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, h. 1.

⁵ *Ibid*, h. 5.

Perdata). Hal-hal yang diatur dalam Pasal 1233 sampai dengan Pasal 1312 KUH Perdata, meliputi: sumber perikatan; prestasi; penggantian biaya, rugi, dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan; dan jenis-jenis perikatan.

2. Perikatan yang dilahirkan dari perjanjian (Pasal 1313 sampai dengan Pasal 1351 KUH Perdata). Hal-hal yang diatur dalam bab ini meliputi: ketentuan umum, syarat-syarat sahnya perjanjian; akibat perjanjian, dan penafsiran perjanjian.
3. Hapusnya perikatan (Pasal 1381 sampai dengan Pasal 1456 KUH Perdata). Hapusnya perikatan dibedakan menjadi 10 macam, yaitu karena pembayaran; penawaran pembayaran tunai yang diikuti dengan penyimpanan atau penitipan; pembaruan utang; perjumpaan utang atau kompensasi; pencampuran utang; pembebasan utang; musnahnya barang terutang; kebatalan atau pembatalan; berlakunya syarat batal; kadaluwasa.

Masalah ketenagakerjaan memang masalah yang sangat rawan terjadi gesekan antara para pihak yaitu pengusaha dan pekerja karena disini hubungan para pihak bersifat sub ordinatif. Hubungan yang bersifat sub ordinatif menimbulkan batasan dalam pelaksanaan perjanjian karena para pihak selalu sebagai atasan dan bawahan. Kedudukan ini yang memojokkan pekerja sebagai pihak yang tergantung pada perusahaan selalu menjadi pihak yang kalah. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi

memberikan perintah kepada pekerja atau buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu.⁶

Kontrak-kontrak yang telah diatur dalam KUH Perdata, seperti jual beli, tukar-menukar, sewa-menyewa, persekutuan perdata, hibah, penitipan barang, pinjam pakai, pinjam-meminjam, pemberian kuasa, penanggungan utang, perjanjian untung-untungan, dan perdamaian. Diluar KUH Perdata, kini telah berkembang berbagai kontrak baru, seperti *leasing*, beli sewa, *franchise*, *surrogate mother*, *production sharing*, *joint venture*, dan lain-lain. Walaupun kontrak-kontrak itu telah hidup dan berkembang dalam masyarakat, namun peraturan yang berbentuk undang-undang belum ada. Yang ada hanya dalam bentuk Peraturan Menteri. Peraturan itu hanya terbatas pada peraturan yang mengatur tentang *leasing*, sedangkan kontrak-kontrak yang lain belum mendapat pengaturan secara khusus.

Akibat dari tidak adanya kepastian hukum tentang kontrak tersebut maka akan menimbulkan persoalan dalam dunia perdagangan, terutama ketidakpastian bagi para pihak yang mengadakan kontrak. Dalam kenyataannya salah satu pihak sering kali membuat kontrak dalam bentuk standar, sedangkan pihak lainnya akan menerima kontrak tersebut karena kondisi sosial ekonomi mereka yang lemah.⁷ Perselisihan antara pengusaha dan karyawan kerap terjadi dalam dunia ketenagakerjaan tanah air, salah satu faktor penyebabnya adalah masih banyaknya pihak yang belum

⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, h. 55.

⁷ Salim H.S, *Op.Cit*, h. 2.

mengerti tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang mereka miliki dalam suatu perjanjian kerja yang notabene adalah suatu perikatan hukum. Disatu sisi, pihak pengusaha masih melihat pihak karyawan sebagai pihak yang lemah tanpa posisi tawar sementara itu, pihak karyawan sendiri kurang mengetahui apa-apa saja yang menjadi hak dan kewajiban pihak karyawan tersebut. Dengan kata lain, Pihak karyawan turut saja terhadap peraturan yang diberikan oleh pihak pengusaha dan karyawan masing-masing saling membutuhkan.

Masalah-masalah yang terjadi dalam pelaksanaan kontrak kerja tersebut membuat penulis tertarik mengadakan penulisan skripsi ini, karena melalui skripsi ini dapat diketahui apakah proses pelaksanaan kontrak kerja telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku atau tidak, atau apakah pelaksanaannya menyimpang dari ketentuan-ketentuan hukum kontrak yang berlaku. Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik menulis dalam bentuk skripsi dengan judul: “Tinjauan Hukum Terhadap Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Kontrak Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah hak dan kewajiban para pihak dalam kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimanakah cara penyelesaian sengketa dalam kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan jika terjadi wanprestasi perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hak dan kewajiban para pihak dalam kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui cara penyelesaian sengketa dalam kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan jika terjadi wanprestasi perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penulisan yang di kemukakan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penulisan ini adalah:

1. Manfaat teoritis adalah penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi pengembangan terhadap ilmu hukum pada umumnya dan khususnya mengenai kontrak kerja antara karyawan dengan

perusahaan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat praktis dari penulisan ini, diharapkan menjadi bahan praktis memberikan tambahan pengetahuan tentang hak dan kewajiban para pihak dalam kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga cara penyelesaian sengketa dalam perjanjian kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan.

E. Tinjauan Pustaka

Hukum kontrak merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu *contract of law*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan *overeenscomstrecht*. Menurut Michael D. Bayles,⁸ mengartikan *contract of law* atau hukum kontrak adalah might then be taken to be the law pertaining to enporcement of promise or agreement. Artinya, hukum kontrak adalah sebagai aturan hukum yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian atau persetujuan. Pendapat ini mengkaji hukum kontrak dari dimensi pelaksanaan perjanjian yang dibuat oleh para pihak, namun Michael D. Bayles tidak melihat pada tahap-tahap prakontraktual dan kontraktual. Tahap ini merupakan tahap yang menentukan dalam penyusunan sebuah kontrak. Kontrak yang telah disusun oleh para pihak akan dilaksanakan juga oleh mereka sendiri.

⁸ Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, h. 3.

Perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum yang sangat sering dilakukan didalam masyarakat. Karena mayoritas seluruh kegiatan hukum yang dilakukan berdasarkan kesepakatan. Setelah melakukan perjanjian secara langsung maupun tidak langsung menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang terkait, dan dikehendaki ataupun tidak perjanjian bersifat mengikat bagi para pihak yang telah bersepakat.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi perumusan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian. Ketentuan ini juga tertuang dala Pasal 52 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :⁹

1. Kesepakatan antara kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Masalah hubungan kerja atau perburuhan dulu sebelum ada Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Buku III Bab 7A KUHPerdata. Akan tetapi karena pengaturan dalam KUH Perdata tidak sesuai dengan prinsip-prinsip negara Indonesia maka diganti dengan pemberlakuan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Lalu Husni, *Op. Cit*, h. 57.

Dalam Pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan bahwa, “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Berdasarkan Pasal 1601 a KUH Perdata maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian kerja mengandung unsur-unsur sebagai berikut :¹⁰

1. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Adanya perintah.
3. Adanya upah.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, pengusaha dan pekerja, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu proses pembuktian. Walaupun perjanjian kerja lebih didominasi oleh pihak pengusaha atau bahkan dibuat sepihak oleh pengusaha akan tetapi dengan adanya perjanjian dalam bentuk tertulis dapat dijadikan jaminan pemenuhan hak oleh pengusaha kepada pekerja. Hal ini tidak terlepas dari tujuan diadakannya perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut :¹¹

1. Agar terciptanya kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan kerja antara kedua belah pihak

¹⁰ Sendjung H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2001, h. 64.

¹¹ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, PT Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, h. 26.

2. Agar terciptanya kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan kerja antara kedua belah pihak
3. Agar tercapainya jaminan kepastian pemenuhan kewajiban timbal balik antar pihak yang telah mereka setujui bersama sebelumnya.
4. Untuk menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan kerugian dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain, dalam hal pelaksanaan kewajiban masing-masing dan penghormatan atas hak pihak lain.
5. Untuk menjernihkan suasana dan semangat kerja para pihak dan menjauhkannya dari berbagai ketidakjelasan, rasa tanda tanya, berbagai prasangka negatif dan kurangsemangatan kerja.
6. Untuk menjaga dan memelihara hubungan baik yang selama mungkin antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, melalui stabilitas kerja serta stabilitas situasi dan kondisi perburuhan yang berusaha dicapai oleh perjanjian kerja itu sendiri.
7. Untuk sedapat mungkin menghindarkan terjadinya perselisihan antar pihak dalam hubungan kerja tersebut.

Disadari atau tidak Indonesia sebenarnya telah menjamin hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja yang terdapat dalam Pasal 38 Undang-Undang No 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, sebagai berikut :

- “(1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupankeluarganya.”

Pasal 38 di atas merupakan ceminan dari Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari kedua pasal tersebut dapat dibuat suatu

kesimpulan bahwa negara memberikan kesempatan yang sama bagi tiap pekerja untuk dapat memperoleh pekerjaan dan penghasilan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Kata layak memang mengandung pengertian yang relatif, sehingga pekerjaan dan penghasilan yang dapat dikatakan layak harus disesuaikan dengan nilai-nilai kemanusiaan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu metode penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, bahan kepustakaan, peraturan-peraturan tertulis atau bahan-bahan hukum lainnya yang bersifat sekunder.¹²

Sifat dalam penelitian skripsi ini ialah deskriptif analitis. Penelitian yang bersifat deskriptif analitis merupakan suatu penelitian yang menggambarkan, menelaah, menjelaskan, dan menganalisis peraturan hukum.¹³ Dengan menggunakan sifat deskriptif ini, maka peraturanhukum dalam penelitian ini dapat dengan tepat digambarkan dan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian ini. Pendekatan masalah

¹² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, h. 1.

¹³ *Ibid*, h. 10.

mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku (*Statute Approach*).¹⁴

2. Sumber Data

Penelitian ini menitikberatkan pada penggunaan data sekunder sebagai penyalur kelengkapan data. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber aslinya. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti melalui wawancara. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti, antara lain: buku-buku literatur, laporan penulisan, tulisan para ahli, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Dalam penelitian ini yang merupakan Data Sekunder yang merupakan bahan dasar penelitian ini terdiri atas :

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri dari aturan hukum yang terdapat pada peraturan perundang-undangan atau berbagai perangkat hukum, seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam penelitian semacam ini hukum mempunyai keterikatan dan

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2010, h. 96.

faktor-faktor non-hukum yang mempengaruhi hukum dipandang sebagai variabel bebas dan peraturan lainnya.¹⁵

- b. Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum. Disamping itu juga, kamus-kamus hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam “petunjuk” ke arah mana peneliti melangkah.
- c. Bahan hukum tersier memberikan petunjuk/penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, internet dan ensiklopedia.¹⁶

3. Tehnik Pengumpulan Data

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini sebagai bahan dasar penelitian dikumpulkan dengan menggunakan studi dokumen (*documents study*) atau studi kepustakaan (*library research*) sebagai alat pengumpul data.¹⁷

4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dari penelitian pustaka maupun penelitian lapangan. Data primer yang didapat dari lapangan terlebih dahulu diteliti kelengkapannya dan

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op. Cit*, h. 13.

¹⁷ *Ibid*

kejelasannya untuk diklarifikasi serta dilakukan penyusunan secara sistematis serta konsisten untuk memudahkan melakukan analisis. Data primer terlebih dahulu diedit untuk menyeleksi data yang paling relevan dengan perumusan permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

Data sekunder yang didapat dari kepustakaan dipilih serta dihimpun secara sistematis sehingga dapat dijadikan acuan dalam melakukan analisis. Dari hasil data penelitian baik pustaka maupun lapangan ini dilakukan pembahasan secara deskriptif analisis. Deskriptif adalah pemaparan hasil penelitian dengan tujuan agar diperoleh suatu gambaran yang menyeluruh namun tetap sistematis terutama mengenai fakta yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan dalam skripsi ini. Analisis artinya gambaran yang diperoleh tersebut dilakukan analisis secara cermat sehingga dapat diketahui tentang tujuan dari penelitian ini sendiri yaitu membuktikan permasalahan sebagaimana telah dirumuskan dalam perumusan permasalahan yang ada pada latar belakang penulisan skripsi. Tahap selanjutnya adalah pengolahan data yaitu analisis dilakukan dengan metode kualitatif komparatif yaitu penguraian dengan membandingkan hasil penelitian pustaka (data sekunder) dengan hasil penelitian lapangan (data primer) sehingga dapat dibuktikan yang ada dalam penelitian ini serta dapat dibuktikan tujuan dari penelitian.