

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lapangan pekerjaan merupakan salah satu indikator utama yang mencerminkan keberlangsungan pertumbuhan ekonomi untuk terus berjalan, selain itu lapangan pekerjaan juga mampu memenuhi kebutuhan setiap individu dalam masyarakat agar mampu bertahan hidup dalam persaingan ekonomi antar individu yang semakin besar. Kebutuhan lapangan pekerjaan layak di Indonesia semakin diperlukan karena penduduk usia produktif jumlahnya semakin bertambah dan juga kebutuhan semakin meningkat.¹ Setiap penyedia kerja pasti memerlukan yang dinamakan dengan tenaga kerja dengan cara melalui penyedia kerja memberikan informasi lowongan pekerjaan bagi tenaga kerja yang membutuhkan. Tenaga kerja di Indonesia dikategorikan atau dikelompokkan menjadi dua yaitu ; kelompok tenaga kerja dan kelompok bukan tenaga kerja, di mana kelompok tenaga kerja dikelompokkan dari usia 15 – 64 tahun, sedangkan kelompok bukan tenaga kerja dikelompokkan dari usia kurang dari 15 tahun dan lebih dari 64 tahun. Pengertian pekerja sendiri diatut dalam Pasal 1 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu tentang *“Pekerja ialah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.”*

¹ Halimy Widya Falah dan Syafri, 2024, “Determinan Penciptaan Lapangan Kerja di Indonesia,” *Jurnal Media Ekonomi* , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti Jakarta, hlm.115

Sejumlah tempat kerja masih banyak sekali pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau sering dipahami dengan pekerja kontrak. Tidak banyak orang tahu terkait tidak semua pekerjaan dapat masuk dalam kategori PKWT dan juga tidak banyak orang mendengar terkait PKWT yang batal demi hukum atau demi hukum beralihnya perjanjian kerja PKWT menjadi PKWTT, dalam hal tersebut sering kali perusahaan atau pihak pemberi kerja tidak menerapkan dengan baik peraturan perundang-undangan yang secara jelas dan tegas mengatur terkait aturan dalam PKWT. Sehingga banyak pemberi kerja yang hanya membuat PKWT untuk kepentingan salah satu pihak saja. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) secara umum diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya diubah melalui UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja salah satunya berkaitan dengan hubungan kerja PKWT.

PKWT kemudian diatur lebih lanjut dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT yang berkaitan dengan Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK) PP No. 35 Tahun 2021 merupakan turunan dari UU Cipta Kerja yang memberikan penegasan secara rinci terkait PKWT. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada awalnya digantikan oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, setelah Mahkamah

Konstitusi menyatakan bahwa UU Cipta Kerja tersebut dikatakan “Inkonstitusional Bersyarat“. Perppu ini disahkan menjadi undang-undang yang berlaku dengan disetujuinya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, sehingga UU No. 11 Tahun 2020 sudah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Masyarakat banyak yang belum paham secara betul terkait pekerjaan apa saja yang bisa dikenakan PKWT dan PKWTT dikarenakan tidak semua pekerjaan dapat dikenakan PKWT dan PKWTT.² Adapun jenis-jenis PKWT yang sudah diatur dalam Pasal 1 Angka 10 PP 35 tahun 2021 di mana PKWT diartikan sebagai suatu perjanjian kerja yang dilakukan atau dilaksanakan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu. Di mana PKWT tidak dapat dipergunakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap.

Putusan hakim *Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Yk* dalam putusan tersebut hakim menggunakan pasal 52 ayat (1) huruf D Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahan yang mengatur bahwa perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

² Martha Yosephine,dkk,2024, ”Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Ddalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023”,*Jurnal Kolaboratif Sains*, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia, Jakarta.hlm.1515.

Putusan hakim merujuk pada Pasal 52 ayat (3) mengatur bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak telah bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang sudah ada dalam ayat (1) huruf C dan D,³ dalam hal memutuskan status kerja antara saudara Hepi Puspitasari dengan Griya Persada Convention Hotel & Resort Kaliurang karena sudah 3 tahun pekerja Hepi Puspitasari belum mendapatkan status kerja yang pasti. Dengan melihat pertimbangan hakim dalam memutuskan tersebut masih banyak peraturan yang mengatur terkait PKWT yang dianggap sah dimata hukum. Perjanjian yang dituangkan dalam PKWT harus melihat terlebih dahulu peraturan-peraturan yang memungkinkan apabila tidak dilaksanakan dapat dianggap PKWT batal demi hukum. Namun dalam kenyataannya PKWT tersebut sudah disepakati antara pekerja dengan perusahaan serta sudah didaftarkan pada Dinas Tenaga kerja setempat.

Perlindungan hukum merupakan upaya yang diberikan kepada subjek hukum melalui perangkat hukum, baik yang bersifat preventif maupun represif, serta dapat berupa ketentuan tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian, perlindungan hukum mencerminkan fungsi hukum dalam mewujudkan keadilan,

³ Puspitasari, H.v. Griya Persada Convention Hotel & Resort Kaliurang, Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Yk (2025)

ketertiban, kepastian hukum, kemanfaatan, dan kedamaian.⁴ Perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memiliki peranan penting dalam menjamin pemenuhan hak-hak pekerja. Secara yuridis, setiap pekerja berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, suku, agama, serta dengan perlakuan yang setara bagi penyandang disabilitas.⁵ Berdasarkan uraian latar belakang penulisan hukum ini, maka untuk melakukan kajian penulisan hukum ini lebih lanjut terkait batasan PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku dengan melihat pertimbangan pada putusan hakim Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Yk terkait PKWT.

⁴ Ahmad Jaya Kusuma, dkk, 2020, “Kedudukan Hukum Pekerja PKWT yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Universitas Diponegoro*, Universitas Diponegoro, hlm.198.

⁵ *Ibid.*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan maka inti permasalahan yaitu, Apakah pertimbangan hakim menentukan status hubungan kerja dalam Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Yyk sudah sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan memastikan terkait dengan batasan-batasan pengaturan status hubungan kerja PKWT menurut UU Ketenagakerjaan yang menjadi pertimbangan hakim dalam menentukan status PKWT dengan (*Studi Kasus : Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Yyk*)

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan teoritis untuk dapat memperdalam dan mengembangkan pemahaman serta kajian dalam bidang ilmu hukum secara umum dan secara khususnya dalam bidang hukum ekonomi dan bisnis. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan landasan teoritis bagi pengembangan karya ilmiah, terutama dalam penyusunan tugas akhir atau skripsi agar nantinya diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan isu-isu ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti : Mampu memperdalam pemahaman bagi peneliti terhadap perlindungan hukum dan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang sudah diatur dalam undang-undang yang berlaku serta yang dijadikan landasan bagi hakim dalam memutuskan suatu perkara.
- b. Bagi Pemerintah : Diharapkan mampu memperkuat regulasi yang dapat memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) agar nantinya para pekerja dan pihak pemberi kerja dalam terikat perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Bagi Pengusaha/Instansi : Diharapkan mampu menjadi masukan bagi para pelaku usaha atau pemberi kerja, agar dalam hal membuat suatu perjanjian kerja yang nantinya harus disepakati oleh pihak pekerja dan pemberi kerja tidak membebankan atau merugikan salah satu pihak.

E. Keaslian Penelitian

Penulisan hukum dengan judul “Analisis Yuridis Terhadap Putusan Hakim Terkait Status Hubungan Kerja PKWT Menurut Hukum Ketenagakerjaan (Studi Kasus : Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Yyk)” merupakan sesuatu yang baru bukan merupakan plagiasi dari hasil penelitian sebelumnya. Sejauh ini, peneliti telah menelusuri beberapa hasil penelitian sebelumnya yang hampir sama dengan judul penelitian ini, yang ditulis oleh :

1. Hilarius Jimen Lusianto

Judul Penelitian : “Pelaksanaan PKWT Pada Perusahaan Jasa Kontraktor Di Kabupaten Kubu Raya Pasca UU Cipta Kerja”

Tahun 2022

Institusi : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Rumusan Masalah :

- a. Bagaimana perbandingan ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja?
- b. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada Perusahaan jasa kontraktor di Kabupaten Kubu Raya pasca diundangkan UU Cipta Kerja?

Hasil Penelitian :

Perubahan meliputi dasar pembuatan PKWT yang diperjelas dengan ditambahkannya dua ayat baru, dihapusnya ketentuan

terkait dengan adanya akibat hukum dari pembuatan PKWT secara tidak tertulis, penambahan jangka waktu maksimal pelaksanaan PKWT, dan perubahan ketentuan perpanjangan PKWT, selanjutnya ditambahkan pasal baru yang mengatur tentang pemberian uang kompensasi setelah PKWT berakhir. Perubahan undang-undang tidak banyak mempengaruhi pelaksanaan PKWT pada perusahaan tempat penelitian ini dilakukan. Sebagian besar pelaksanaan PKWT di perusahaan tersebut sudah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kesepakatan mengenai pemberian upah ini masih bertentangan dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang dalam pelaksanaan PKWT di Perusahaan ini tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan.

Letak Perbedaan :

Perbedaan dari penelitian ini adalah obyek yang digunakan jelas berbeda yaitu dalam penelitian ini melakukan jenis penelitian empiris dengan melakukan objek penelitian perusahaan jasa kontraktor di kabupaten kubu raya, sedangkan melihat penelitian yang saya lakukan membandingkan dan memberikan informasi lebih jelas terkait dengan aturan PKWT yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dengan mengacu pada putusan

hakim dalam *Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Yyk*.⁶

2. Gusnindya Dwi Perkasa

Judul Penelitian : “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada
Keterlambatan Pembaharuan Perjanjian
Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT.

Petra Jaya Cilacap.”

Tahun 2021

Institusi : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Rumusan Masalah :

a. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dari
keterlambatan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu
(PKWT) di PT. Petra Jaya Cilacap?

Hasil Penelitian :

Keterlambatan pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu (PKWT) di PT. Petra Jaya Cilacap ini dilaksanakan
tidak sesuai dengan peraturan yang sudah diatur dalam Pasal 59
ayat (6) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan
Pasal 3 ayat (5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004
tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
yang mengatur PKWT itu sendiri. Penyelesaian perlindungan

⁶ Lusianto, H.J. (2022), *Pelaksanaan PKWT Pada Perusahaan Jasa Kontraktor di Kabupaten Kubu Raya Pasca UU Cipta Kerja*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta

hukum yang dilakukan oleh PT. Petra Jaya Cilacap terhadap keterlambatan pembaharuan PKWT yang ada sebelumnya, termasuk pemberian hak-hak pekerja guna memberikan perlindungan hukum.

Letak Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini adalah Obyek yang digunakan jelas berbeda yaitu obyek penelitian dilakukan di PT. Petra Jaya Cilacap sedangkan penelitian yang saya buat terfokus pada membandingkan dan memberikan informasi lebih jelas terkait dengan aturan PKWT yang diatur Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku dengan mengacu pada putusan hakim dalam *Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2025/PM Yyk.*⁷

3. Fasya Fenanda

Judul Penelitian : “ Pemenuhan Hak Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Pengusaha Sebelum Jangka Waktu Berakhir.

Tahun

2025

⁷ Perkasa, G.D. 2021, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Keterlambatan Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Petra Jaya Cilacap*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm.

Instansi : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Rumusan Masalah :

- a. Bagaimana pemenuhan hak pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha sebelum jangka waktunya berakhir menurut hukum yang berlaku?

Hasil Penelitian :

Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja (PKWT) sebelum jangka waktu berakhir secara sepihak oleh pengusaha merupakan Tindakan yang mewajibkan pemberian Ganti rugi atau kompensasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. PKWT tidak memperoleh hak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sebaagimana diatur bagi pekerja PKWTT, diperlukan Langkah dari pemerintah untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja PKWT.

Letak Perbedaan :

Perbedaan dari penelitian ini adalah pada topik yang diambil oleh penulis terfokus pada pemenuhan hak-hak bagi pekerja yang terkena PHK dengan terkait PKWT yang sudah ditetapkan antara pihak pekerja dengan pemberi kerja. Sedangkan penelitian saya lebih menekankan terkait

membandingkan dan memberikan informasi lebih jelas terkait dengan aturan PKWT yang diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan dengan mengacu pada putusan hakim dalam *Putusan Nomor 36 /Pdt.Sus-PHI/2025/PN Yyk*.⁸

F. Batasan Konsep

Penulisan hukum dengan judul “ANALISIS YURIDIS TERHADAP PUTUSAN HAKIM TERKAIT STATUS HUBUNGAN KERJA PKWT MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN (*Studi Kasus : Putusan nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Yyk*)” ini memuat beberapa variabel yang menjadi pokok penelitian. *variabel* dalam penulisan hukum ini memerlukan batasan agar mudah dipahami.

1. Pengertian Perjanjian Kerja :

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seseorang buruh dengan seorang majikan dalam hal ini menunjukkan suatu posisi yang menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh. Dalam hal ini hubungan kerja dapat terjadi dikarenakan adanya suatu perjanjian kerja di antara buruh dan majikan yang di mana pihak buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan dan pihak buruh mengikatkan diri untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai yang diminta oleh majikan. Pengertian

⁸ Fasya Fenanda, 2025, *Pemenuhan Hak Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Pengusaha Sebelum Jangka Waktu Berakhi*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm.1

Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 1 angka 14 berbunyi “*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*”⁹

2. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja di mana dilaksanakan di antara pengusaha atau disebut pemberi kerja dengan pekerja di mana untuk melakukan suatu hubungan kerja untuk waktu tertentu atau suatu pekerjaan yang sifatnya sementara atau dapat lebih dikenal masyarakat dengan perjanjian kerja kontrak.¹⁰ Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT) karena dapat mudah diartikan bahwa PKWTT merupakan hubungan kerja antara pemberi kerja (perusahaan) dengan pekerja yang bersifat tetap atau masyarakat menyebutnya dengan pekerja tetap. Banyak perusahaan yang menggunakan PKWT karena dianggap lebih efektif dan efisien dalam menjalankan. Namun pekerja dengan PKWT tetap akan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan yang mengatur apabila suatu perusahaan tidak melaksanakan aturan dengan baik maka perusahaan mampu terkena sanksi.

3. Aturan PKWT dalam UU No.13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun

⁹ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.”

¹⁰ Diah Puji Lestari, 2022, “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja”, *Jurnal Hukum Lex Generals*, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, hlm. 339

2023 tentang Cipta Kerja :

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang selanjutnya diubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) yang selanjutnya UU No. 11 Tahun 2020 dicabut digantikan dengan Perppu No. 2 Tahun 2022 untuk mengisi kekosongan hukum dan menindaklanjuti putusan MK yang selanjutnya ditetapkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, UU ini digunakan sebagai penetapan Perppu No.2 Tahun 2022 menjadi Undang-undang.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bentuk penelitian hukum normatif. Lebih terfokus pada masalah hukum yang terjadi dengan mengkaji dokumen dari berbagai sumber dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penulisan hukum ini merupakan penelitian hukum normatif yang mengkaji pertimbangan hakim dalam putusan studi kasus : Putusan Nomor 26/PDT.Sus- PHI/2025/PN.Yyk apakah telah sesuai dengan hukum ketenagakerjaan dan didukung pula dengan melakukan wawancara dari narasumber.

2. Sumber Data

Penulisan hukum ini menggunakan jenis data sekunder di mana data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap literatur atau badan pustaka yang berkaitan dengan adanya masalah atau materi yang disebut sebagai bahan hukum. Data sekunder yang dipergunakan dalam penulisan hukum ini antara lain :

a. Bahan Hukum Primer :

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023
- 3) Keputusan Hakim Nomor : 26/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Yyk
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

b. Bahan Hukum Sekunder :

Bahan hukum sekunder dalam penelitian yang dibuat dalam penulisan hukum ini adalah merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, misalnya

penjelasan peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, hasil penelitian, website dan hasil wawancara dari narasumber yang digunakan sebagai pendukung data-data sekunder.

3. Metode Pengumpulan Data

Penulisan hukum ini menggunakan metode pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan mempelajari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, serta melakukan wawancara terhadap hakim penyelesaian perselisihan hubungan industrial Ibu Nurhayati Nasution, S.H., M.H. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penulisan hukum ini guna mendapatkan bahan hukum maka pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca, melihat, mendengar, serta mencatat fakta yang terjadi yang nantinya akan dirangkum dalam hasil laporan penelitian, selain itu studi dokumen juga dapat dilakukan dalam penulisan hukum ini melalui penelusuran bahan hukum yang terdapat dalam media internet dan media cetak.

4. Analisis Data

Metode atau cara penulisan hukum ini untuk mampu menganalisis suatu data dalam penelitian ini maka dilakukan menggunakan metode analisis kualitatif. Metode analisis kualitatif dengan cara menyusun dan memahami data-data yang sudah dikumpulkan selanjutnya akan disusun secara sistematis sehingga mampu memperoleh permasalahan yang diteliti beserta jawaban dari permasalahan yang muncul tersebut.

5. Metode Berpikir

Metode berpikir dalam penulisan hukum ini dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan menggunakan metode berpikir deduktif. Metode berfikir deduktif dalam hal ini menurut Suriasumantri, merupakan cara berpikir dimana ditarik suatu kesimpulan yang bersifat umum dari berbagai kasus yang bersifat individual.¹¹



¹¹ Izhar, 2016, "Mengidentifikasi Cara Berpikir Deduktif Dan Induktif Dalam Teks Bacaan Melalui Pengetahuan Konteks Dan Referensi Pragmatik", *Jurnal Pesona*, STKIP Muhammadiyah Pringsewu Lampung, hlm.65