

**STUDI KOMPARATIF PERLINDUNGAN HAK PEKERJA ATAU
BURUH YANG DIBERHENTIKAN SECARA SEPIHAK BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 6 TAHUN 2023**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Hukum



Disusun Oleh :

DAFA FATHONY

2210012111064

BAGIAN HUKUM TATA NEGARA

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

PADANG

2026

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA

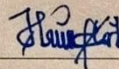
PERSETUJUAN SKRIPSI

Reg No : 01/Skripsi/HTN/FH/III-2026

Nama : Dafa Fathony
NPM : 2210012111064
Program Kekhususan : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Studi Komparatif Perlindungan Hak Pekerja Atau Buruh Yang Diberhentikan Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

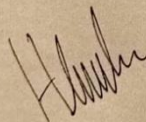
Telah disetujui pada Hari Selasa Tanggal Tiga Bulan Februari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Enam untuk dipertahankan dihadapan Tim Penguji.

Dr. Maiyestati, S.H., M.H. (Pembimbing)



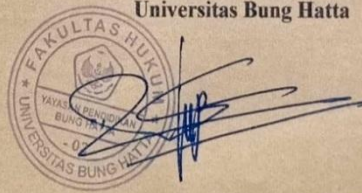
Mengetahui :

Ketua Bagian
Hukum Tata Negara



(Helmi Chandra SY, S.H., M.H)

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Bung Hatta



(Dr. Sanidjar Pebrihariati. R, S.H., M.H.)

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA

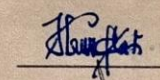
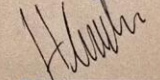
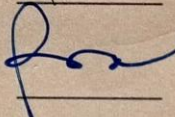
PENGESAHAN SKRIPSI

Reg No : 01/Skripsi/HTN/FH/III-2026

Nama : Dafa Fathony
NPM : 2210012111064
Program Kekhususan : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Studi Komparatif Perlindungan Hak Pekerja Atau Buruh Yang Diberhentikan Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Telah Dipertahankan di depan Tim Penguji pada Bagian Hukum Tata Negara pada Hari Selasa Tanggal Dua Puluh Empat Bulan Februari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Enam dan dinyatakan LULUS

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. Dr. Maiyestati, S.H., M.H. (Ketua/Pembimbing) 
2. Helmi Chandra SY, S.H., M.H. (Anggota Penguji) 
3. Resma Bintani Gustaliza, S.H., M.H. (Anggota Penguji) 

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Bung Hatta



(Dr. Sanidjar Pebrihariati. R, S.H., M.H.)

STUDI KOMPARATIF PERLINDUNGAN HAK PEKERJA ATAU BURUH YANG DIBERHENTIKAN SECARA SEPIHAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023

Dafa Fathony, Dr. Maiyestati S.H.,M.H

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Bung Hatta

Email: dafafathony827@gmail.com

ABSTRAK

Dalam perlindungan hukum terhadap pekerja yang mendapatkan PHK memiliki tujuan untuk menjamin keberlangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Rumusan masalah: 1) Bagaimana perlindungan hak pekerja atau buruh yang diberhentikan secara sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023?, 2) Apa saja perbedaan perlindungan hak terhadap pekerja yang mendapat pemberhentian hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?. Metode penelitian yang digunakan hukum normatif, teknik pengumpulan data Studi dokumen yaitu mengumpulkan dan memeriksa dan menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti, data-data penelitian terdiri dari data sekunder. Hasil penelitian: 1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dapat memberikan dasar hukum bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan tertentu, namun diwajibkan bagi pengusaha memenuhi hak normatif pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan perlindungan hak tersebut diwujudkan melalui mekanisme pencegah PHK, kewajiban pengusaha dalam pembayaran hak-hak pekerja, 2) Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai uang penggantian hak yang berbunyi penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat telah dihapus pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Kata kunci: Perlindungan Hukum, PHK sepihak

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi ALLAH SWT Tuhan Yang Maha Esa dengan cinta-Nya yang masih memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan karya ilmiah berbentuk skripsi, dengan judul **“STUDI KOMPARATIF PERLINDUNGAN HAK PEKERJA ATAU BURUH YANG DIBERHENTIKAN SECARA SEPIHAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023”**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta Kota Padang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis dibimbing oleh Dosen Pembimbing, **Ibu Dr. Maiyestati, S.H., M.H.** yang telah banyak meluangkan waktu untuk membantu memberikan pengarahan, nasehat maupun saran agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya serta penghormatan yang dalam kepada :

1. Rektor Universitas Bung Hatta, Ibu Prof. Dr. Diana Kartika yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta, Ibu Dr. Sanidjar Pebrihariati R., S.H., M.H. yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta, Bapak Dr. Suamperi., S.H., M.H. yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ketua Bagian Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta Periode 2025-2029, Bapak Helmi Chandra SY, S.H.,M.H. yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta, yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis selama belajar di Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta.
6. Bapak dan Ibu Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta Padang.
7. Penguji I dan II Bapak Helmi Chandra SY, S.H., M.H, dan Ibu Resma Bintani Gustaliza, S.H., M.H, yang telah mengarahkan untuk kesempurnaan skripsi penulis
8. Yang sangat teristimewa kepada kedua orang tua penulis Ayah Firman Syukri dan Ibu Dasa Wartita tercinta yang telah memberikan kasih sayang serta Do'a dan dukungan yang sangat besar bagi penulis.
9. Kepada rekan-rekan Fakultas Hukum angkatan 22, dan sahabat penulis Ahmad Faisal Hakim dan Julio Ananda Yusuf yang telah menjadi teman baik

penulis selama menjalani perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta.

Terima kasih atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan, semoga jasa-jasa baiknya dibalas oleh Allah SWT. Semoga kita selalu mendapat perlindungan Allah SWT dan diberikan kemudahan dalam segala urusan, dan mohon maaf apabila masih terdapat kesalahan baik dari bahasa maupun sistem penulisan dari skripsi ini.

Padang, Februari 2026 Penulis,

Dafa Fathony

2210012111064

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....i

KATA PENGANTAR.....ii

DAFTAR ISI.....v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....1

B. Rumusan Masalah.....5

C. Tujuan Penelitian.....5

D. Metode Penelitian.....6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja..... 10

2. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja.....12

3. Ciri-Ciri Perjanjian Kerja.....13

B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....14

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....15

C. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atau

Buruh

1. Pengertian Perlindungan Hukum.....19

2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja..22

3. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja.....25

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mendapatkan Pemberhentian Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.....33

B. Perbedaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang mendapat Pemberhentian Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.....44

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan.....55

B. Saran.....56

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta ketentuan pada Pasal 151 ayat (1) perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.”¹

Maka dari itu negara diwajibkan untuk memberikan perlindungan terhadap warga negaranya yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan sehingga warga negara Indonesia dapat meningkatkan harkat dan martabat demi keberlangsungan hidup. Hukum ketenagakerjaan sangat memiliki keterkaitan dengan beberapa aspek seperti kesejahteraan, kemakmuran, dan keberlangsungan hidup manusia, yang dimana setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak sebagaimana yang telah dijamin dalam Undang-

¹ Johnny Pieter Sual et al, 2023, “Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Pelaku Usaha Kepada Tenaga Kerja Melalui Media Online Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang” *Pattimura Law Study Review*, Vol. 1, No. 1, Tahun 2023, hlm 281

Undang Dasar.² Putusnya hubungan kerja berarti bagi buruh, merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak-anaknya, dan sebagainya. Setiap orang berhak atas pekerjaan, setelah mendapatkan pekerjaan orang tersebut juga berhak untuk terus bekerja, yang artinya tidak diputuskan hubungan kerja pada esok harinya setelah ia mendapatkan pekerjaan. Karena itu seharusnya tidak ada pemutusan hubungan pekerjaan sama sekali.

Akan tetapi pada kenyataannya, membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak mungkin dapat dicegah seluruhnya. Persoalan pemutusan hubungan kerja yang paling utama jika majikan ingin memutuskan (mengakhiri) hubungan kerja, padahal pekerja masih ingin tetap bekerja. Maka persoalan utama terletak pada keinginan majikan yang lazimnya serba kuat berhadapan dengan keinginan pekerja yang lazimnya serba lemah.³

Dalam era globalisasi saat ini, pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi salah satu permasalahan utama dalam dunia ketenagakerjaan. Dengan berbagai faktor seperti dinamika ekonomi, perkembangan teknologi yang pesat, dan kebijakan perusahaan. Keputusan tersebut seringkali mempengaruhi keputusan untuk melakukan PHK, dan faktor

² Alya Mutiara Dewi et al, 2025, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Temanggung" *Jurnal Hukum Indonesia*, Vol. 2, No. 2 Tahun 2025 hlm 134

³Maiyestati, "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021", Padang

tersebut tidak hanya berdampak pada keberlangsungan pekerjaan individu tetapi juga akan memberikan dampak yang besar bagi kesejahteraan pekerja dan stabilitas ekonomi secara keseluruhan.⁴

Hukum ketenagakerjaan mengatur serta memberikan perlindungan terhadap semua orang agar mendapatkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sehingga kedua belah pihak terhindar dari kesewenang-wenangan dari pihak yang berusaha memaksakan kehendaknya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan hukum memberikan perlindungan serta kepastian hukum terhadap hilangnya hak para pihak dalam hubungan kerja.⁵

Ada beberapa aspek penting yang harus dipertimbangkan terhadap hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak salah satunya adalah hak atas kompensasi. Menurut undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Selanjutnya disingkat menjadi Undang-Undang Cipta Kerja. Para pekerja yang di phk berhak mendapatkan pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak.⁶

Dengan demikian, ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan mengenai tidak diperbolehkannya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak. Dalam Pasal 151 Ayat (4)

⁴ Alya Mutiara Dewi, *op cit*, hlm 135

⁵ Cindy Aulia, Hartono dan, Tasrifinoor, 2025, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja" *Rio Law Jurnal*, Vol. 1, No. 2, Tahun 2025, hlm 636-637

⁶ Muhammad Ramdhan Hananto dan Gunardi Lie, 2024, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST)" *UNES LAW REVIEW*, Vol.6, No. 4 Tahun 2024, hlm 10714-10715

Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial”.⁷

Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh guna untuk memenuhi hak-hak dasar para pekerja serta menjamin keselarasan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi. Hal tersebut sangat berguna untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dan memperhatikan suatu perkembangan dalam kemajuan dunia usaha. Dalam perindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.⁸

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian yaitu : **“STUDI KOMPARATIF PERLINDUNGAN HAK PEKERJA ATAU BURUH YANG DIBERHENTIKAN SECARA SEPIHAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023”**

⁷ Pasal 151 Ayat 4, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

⁸ Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, 2021, “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol.3, No. 1, Tahun 2021 hlm 117

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hak terhadap pekerja yang diberhentikan secara sepihak Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang?
2. Apa saja perbedaan perlindungan hak terhadap pekerja yang diberhentikan secara sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis perlindungan hak terhadap pekerja yang diberhentikan secara sepihak menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
2. Untuk menganalisis perbedaan perlindungan hak terhadap pekerja yang diberhentikan secara sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

D. Metode Penelitian

Metode Penelitian ini sangat penting untuk mendukung penulis dalam mendapat data dan segala yang dibutuhkan dalam penelitian hukum ini. Dalam penelitian ini, penulisan menggunakan metode sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, peraturan perundang-undangan, pendapat ahli hukum lainnya yang memiliki keterkaitan dengan topik yang penulis bahas.⁹

2. Sumber Data

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal dan lain-lain. Yang meliputi¹⁰ :

1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat yang dapat membantu dalam penelitian yang terdiri dari berbagai peraturan, yaitu :

a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁹ Maiyestati, 2022, *Metode Penelitian Hukum*, LPPM Universitas Bung Hatta, Padang, hlm 55.

¹⁰ Aris Prio Agus Santoso dan Ahmad Rifai, 2022, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Pustakabarupress, Yogyakarta, hlm 97

- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan
 - c) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti misalnya, rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan lain-lain. Yaitu :
- a) Buku-buku yang berkaitan dengan topik yang penulis bahas
 - b) Jurnal-jurnal yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang penulis bahas yaitu tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang mendapatkan pemberhentian hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang-undang.
- 3) Bahan hukum tersier, yang didapat untuk memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berkaitan dengan topik yang sedang penulis bahas, seperti kamus bahasa indonesia, Data statistik, laporan resmi dan buku panduan yang menyebut referensi topik yang sedang penulis bahas.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen yaitu mengumpulkan dan memeriksa dan menelusuri

dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti. Dokumen yang dimaksud adalah berbagai dokumen hukum yang biasanya tersimpan di berbagai perpustakaan yang dapat dilakukan di perpustakaan universitas Bung Hatta dengan cara mengumpulkan, menganalisis dokumen-dokumen, serta catatan yang berhubungan yang dapat memberikan data-data untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian yang penulis teliti.¹¹

4. Analisis Data

Data diperoleh baik dari studi kepustakaan dan dokumen merupakan data tataran yang di analisis secara kualitatif yaitu dengan mengelompokkan data menurut aspek-aspek yang diteliti atau tanpa menggunakan angka-angka.¹²

Atau dengan kata lain analisis kualitatif adalah data yang muncul berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka, data ini mungkin telah dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, intisari dokumen). Dan yang biasanya diproses kira-kira sebelum siap digunakan (melalui pencetakan, pengetikan, penyuntingan, atau alat tulis) tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas.

¹¹ Maiyestati, *op cit*, hlm 56

¹² *Ibid*, hlm 82