

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kondisi perkembangan pembangunan menuju Negara yang berkembang dengan persaingan pasar yang ketat sangat diperlukan tenaga kerja yang produktif. Jenis, ruang lingkup, dan macam pekerja amatlah beragam. Konsep pekerja sendiri dapat diartikan setiap orang yang melakukan pekerjaan atas dasar perintah, dan akan menerima upah ataupun imbalan dalam bentuk lain. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Ada pula beberapa ahli yang mendefinisikan lain salah satunya adalah Payaman J. Simanjuntak, menurutnya Tenaga Kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya dapat ditentukan oleh umur atau usia tertentu.¹

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan

¹ *Lalu Husni, 2014 Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Pt.Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm.28*

masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual. Di Indonesia, perlindungan tenaga kerja sendiri telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menetapkan bahwa tujuan hukum Ketenagakerjaan adalah mencapai tujuan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya dengan meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja, guna mewujudkan masyarakat sejahtera makmur dan adil.²

Dalam upaya peningkatan produksi suatu barang/jasa yang menjadi faktor utamanya adalah pihak yang terlibat didalam proses tersebut salah satunya yakni tenaga kerja/buruh. Tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan bisa jalan, dan tidak akan bisa ikut pula dalam partisipasi dalam pembangunan nasional.³ Tenaga kerja di Indonesia terdiri atas penggolongan-penggolongan tertentu dengan berbagai kriteria dan klasifikasi tertentu yang dapat membagi pekerja sesuai dengan kriteria dan golongan tersebut. Salah satu bentuk penggolongan pekerja dibagi menjadi 2 berdasarkan klasifikasi sektor tenaga kerja yakni tenaga kerja formal dan tenaga kerja informal. Berikut adalah klasifikasi dan kriteria dari 2 jenis penggolongan tersebut :

Tabel 1.1
Karakteristik Pekerja

² *Ibid*, hlm. 11

³ Zaeni Asyadie, Hukum Kerja, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 83

No	Karakteristik	Pekerja Formal	Pekerja Informal
1.	Bentuk Usaha	Menengah hingga besar dan berbadan hukum	Kecil dan tidak berbadan hukum
2.	Perjanjian Kerja	Tertulis	Lisan dan cenderung tidak ada
3.	Jam kerja	Telah ditetapkan dan ditentukan	Tidak tetap dan tidak menentu
4.	Pendidikan	Sangat diperlukan	Tidak begitu diperlukan
5.	Keterampilan	Butuh keterampilan khusus dan ahli	Tidak butuh keterampilan khusus
6.	Sektor Pekerjaan	Kantor, Marketing, manager dan pekerjaan yang terstruktur	Belum terstruktur dengan jelas
7.	Bentuk Perlindungan	Telah dilindungi dengan jelas oleh undang-undang	Belum dilindungi dengan jelas

Sumber : Ali Achsan Mustafa⁴

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Akan tetapi dalam prakteknya banyak terjadi tumpang tindih antara hak dan kewajiban diantara para pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja. Dalam hal ini wujud campur tangan negara dalam mengupayakan kesejahteraan masyarakatnya, antara lain dengan membuat aturan-aturan untuk para pekerja dan hubungan kerja

⁴Ali Achsan Mustafa, 2008 Transformasi Social Sektor Informal, Trans Publishing, Malang, hlm. 15

(perburuhan) dimana hubungan kerja dikategorikan sebagai hubungan/peristiwa privat.⁵

Dalam hal ini perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.⁶ Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan sendiri bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan dan peningkatan perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Sehingga pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa agar terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan juga dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Dalam pengembangan dunia usaha tidaklah lepas dari adanya pramuniaga. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sendiri telah dijelaskan bahwa pramuniaga adalah tenaga kerja/karyawan perusahaan dagang yang bertugas melayani konsumen. Dengan kata lain dapat didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja melayani pembeli di suatu toko atau swalayan atau dapat juga disebut sebagai karyawan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan yang tugas utamanya ialah melayani konsumen.

Sebagian besar orang menganggap remeh pekerjaan ini, padahal pramuniaga memegang peranan penting dalam perdagangan, karena merekalah

⁵ Agusmidah, 2010 Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Ghalia Indonesia hlm. 9

⁶ Lihat Huruf d “Menimbang” Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

yang berhubungan secara langsung dengan para konsumen. Dapat dikatakan pramuniaga merupakan perwakilan dari perusahaan atau toko tersebut. Sehingga dibutuhkan penampilan yang menarik serta sikap yang ramah tamah sebagai citra dari perusahaan atau toko tersebut. Dengan slogan “Pembeli adalah Raja” maka seorang pramuniaga wajib melayani konsumen dengan baik karena kepuasan pelanggan/konsumen adalah yang paling utama. Dengan pelayanan yang baik maka timbullah citra yang positif dan bisa dipastikan konsumen akan kembali berbelanja dan kemungkinan akan menarik pembeli lainnya.

Bukan hanya melayani konsumen, pramuniaga juga ikut andil dalam hal pengelolaan barang dan jasa yang dijual. Sehingga pramuniaga harus dapat memberikan informasi mengenai barang yang dibutuhkan oleh para konsumen. Seperti halnya informasi kualitas serta *expired* dengan benar dan bagaimana cara merawatnya ataupun prosedur pemakaiannya.

Dalam hal ini pramuniaga di Indonesia yang merupakan pekerja yang kedudukannya tidak dijelaskan secara rinci dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana dalam undang undang tersebut tidak dijelaskan perlindungan hukumnya secara khususnya para pramuniaga. Pada prakteknya sebagian besar para pramuniaga ini adalah kaum perempuan, yang mana hak-hak pekerja perempuan diatur dengan jelas dan nyata dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebagaimana diatur dalam pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Akan tetapi pada kasus pramuniaga, banyak toko-toko besar yang tidak mengacu pada peraturan yang ada. Mereka menetapkan standart pekerja sendiri,

selain itu jam kerja yang harus dilaksanakan para pramuniaga juga terkadang tidak wajar. Banyak pramuniaga yang jam kerjanya melebihi batas yang ditentukan dalam undang-undang akan tetapi gaji yang diperoleh juga tidak sepadan dengan jam kerja yang ditetapkan oleh pengusaha/pemilik toko.

Padahal seharusnya setiap pengusaha atau pemberi kerja wajib melaksanakan ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan yakni:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu.
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerjadalam 1 (satu) minggu.⁷

Apabila mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: KEP.233/MEN/2003, dimana dalam keputusan tersebut pada ayat (3) huruf g disebutkan bahwa pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya merupakan jenis pekerjaan yang dapat dijalankan secara terus-menerus berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Kemudian diperjelas dengan Pasal 5 bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada hari libur ataupun dengan waktu kerja yang melebihi ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan wajib membayar upah kerja lembur. Mengenai Upah lembur sendiri juga diatur dalam Keputusan Menteri Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

Pada kenyataan yang terjadi dilapangan, banyak pramuniaga yang masih dibawah 18 tahun maupun diatas 18 tahun dimana jam kerja yang ditetapkan oleh

⁷ Pasal 77 ayat (2), Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

pengusaha tempat mereka bekerja sangatlah tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku tersebut. Mereka dipekerjakan mulai pukul 8 (delapan) pagi hingga pukul 9 (sembilan) malam dengan waktu istirahat selama 1-3 jam antara pukul 12.00-15.00 siang. Seharusnya dengan jam kerja yang panjang tersebut para pramuniaga mendapatkan upah yang setimpal. Akan tetapi upah yang mereka peroleh sangat tidak sepadan dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh para pengusaha/pemilik toko. Upah yang mereka peroleh hanya sekitar Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000 tiap bulannya.

Melihat kenyataan tersebut perlu dikaji lebih lanjut terkait kedudukan hukum para pekerja pramuniaga dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini. Dan bentuk perlindungan seperti apa yang patut diterapkan oleh Pemerintah Kota Mojokerto untuk memenuhi hak-hak pramuniaga tersebut berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga dapat dilakukan suatu penelitian yang berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PRAMUNIAGA DI KOTA MOJOKERTO”

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan hukum yang dapat disusun berdasarkan latar belakang tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apakah pramuniaga termasuk dalam pemahaman pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang dapat memberikan jaminan pemenuhan hak-hak pekerja pramuniaga?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pemahaman pramuniaga sebagaimana perspektif pekerja dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk menentukan bagaimana bentuk implementasi perlindungan hukum yang memberikan jaminan pemenuhan hak-hak terhadap pekerja pramuniaga di Kota Mojokerto.

1.4 Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan bukti empiris, baik dari kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis:

1. Teoritis/keilmuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan pengetahuan baru dibidang ilmu hukum khususnya perkembangan bidang hukum ketenagakerjaan terkait dengan pemahaman pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan dan pelaksanaan perlindungan hak-hak para pekerja informal khususnya pekerja pramuniaga.

2. Praktis

- a. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta wawasan baru dalam memahami pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja pramuniaga.
- b. Bagi Pemerintah Daerah Kota Mojokerto sebagai masukan dalam hal menyusun kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan hak-hak serta perlindungan hukum bagi pekerja pramuniaga.
- c. Bagi calon pekerja pramuniaga, penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi calon pekerja yang ingin bekerja sebagai pramuniaga di daerah Kota Mojokerto.

1.5 Keaslian

Terkait perlindungan terhadap pramuniaga ataupun pekerja informal. Setelah dilakukan penelitian ternyata sudah ada penelitian sebelumnya, 2 diantara penelitian tersebut adalah:

Tabel 1.2
Keaslian Penelitian

Judul Penelitian, Nama dan Asal Universitas	Judul Penelitian dan Tahun	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
1.Nindya Hangesthi Sri Widyowati, Universitas Lampung	Persepsi Kelompok Pekerja Wanita Pramuniaga Tentang Proses Pelaksanaan Cuti Hamil Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Di Chandra Supermarket Metro Tahun 2016	Bagaimanakah persepsi kelompok pekerja wanita pramuniaga terhadap pelaksanaan cuti hamil berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Di Chandra Supermarket Metro tahun	Chandra Supermarket Metro memberikan hak pengambilan cuti hamil kepada pekerja wanitanya 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan atau 1 minggu atau 2 minggu sebelum melahirkan baru sisanya diambil setelah melahirkan. Atau total istirahat yang diperoleh oleh

		2016	tenaga kerja wanita adalah 3 bulan. Mengenai masalah pengupahan yang diterima oleh pekerja wanita yang mengambil cuti hamil dan melahirkan pada Chandra Supermarket Metro sampai saat ini pihak perusahaan belum pernah lalai atau terlambat dalam membayar upah dan tunjangan tenaga kerja. Berdasarkan setiap indikator pemahaman, tanggapan, dan harapan positif. Dimana hasil indikator pemahaman berkategori paham memperoleh hasil paling banyak sebesar 42,85%, sedangkan dari indikator tanggapan berkategori paham hasil akhir diperoleh paling banyak sebesar 73,80%, dan dari indikator harapan terdapat kategori setuju mendapatkan respon terbanyak sebesar 97,62%.
2.Ahmad Jamaludin, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.	Jaminan Sosial Bagi Pekerja Informal Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.	Apakah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial telah sesuai dengan amanat	Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial tidak sesuai dengan UUD RI tahun 1945 terkait jaminan sosial bagi pekerja informal. Ketidaksesuaian itu

		UUD terkait jaminan sosial bagi pekerja informal di Indonesia?	terdapat dalam pasal 1 ayat (8) UU BPJS yang menyatakan bahwa “pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Definisi pekerja dalam pasal tersebut telah nyata mengeksklusi pekerja informal karena mereka adalah pekerja yang berusaha sendiri dan berada diluar hubungan kerja sehingga, tidak menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pasal tersebut tidak sesuai dengan amanat 28H ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.” Karena maksud “setiap orang” diatas dalam konteks jaminan sosial adalah “setiap pekerja” yang jelas mencakup pekerja informal di dalamnya. Sehingga reduksi dalam pasal 1 ayat (8) UU BPJS yang tidak mengakomodir pekerja informal kedalamnya bisa berakibat hilangnya
--	--	---	---

			hak atas jaminan sosial pekerja informal.
--	--	--	---

Berdasarkan paparan dua penelitian terdahulu maka, diperoleh perbedaan sebagai berikut:

1. Letak fokus penelitiannya. Penelitian pertama fokus pada peraturan tentang cuti hamil dan melahirkan oleh pramuniaga yang bekerja pada Chandra Supermarket Metro. Sedangkan penelitian yang kedua fokus pada pemberlakuan Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) terhadap pekerja informal yang dinyatakan telah menyalahi UUD 1945. Sedangkan penelitian kali ini fokus pada perlindungan hak-hak pekerja pramuniaga yang di Kota Mojokerto, apakah telah sesuai antara undang-undang yang berlaku dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.
2. Obyek dan tempat penelitian. Penelitian pertama yang menjadi obyek nya adalah pramuniaga perempuan yang bekerja pada Chandra Supermarket Metro yang bertempat di kota Lampung. Penelitian yang kedua obyeknya yakni para pekerja informal yang tidak mendapatkan atau tidak termasuk dalam pemberlakuan UU BPJS. Penelitian kedua dilaksanakan di kota Yogyakarta. Sedangkan penelitian kali ini yang menjadi obyeknya adalah para pramuniaga yang bekerja di wilayah Kota Mojokerto.
3. Jenis penelitian yang digunakan. Penelitian yang pertama menggunakan jenis penelitian empiris. Penelitian yang kedua menggunakan jenis penelitian metode kualitatif / yuridis normatif. Sedangkan penelitian kali ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu hal yang harus diperhatikan dalam penulisan penelitian hukum, sebab penggunaan metode memberikan kejelasan terhadap arah penelitian tersebut dan merupakan ciri khas dari ilmu sehingga dapat tercapainya tujuan dalam penelitian.

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum yuridis empiris. Salah satu penelitian yang berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundangan), tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam perundangan, namun mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat. Penelitian ini juga disebut sebagai penelitian bekerjanya hukum (*law in action*).⁸ Jadi dalam penelitian ini membahas bekerjanya hukum terkait perlindungan hak-hak pramuniaga dilihat berdasarkan perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara fakta atau juga biasa disebut *fact approach*. Pendekatan fakta adalah suatu cara analisis data hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta tingkah laku

⁸ Mukti Fajar Dan Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normative Dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2013. Cet.2, Hlm. 47

yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.⁹ Pendekatan fakta ini dipilih untuk menggali data secara akurat dan mendalam guna memperoleh fakta hukum terkait bentuk perlindungan terhadap hak-hak pramuniaga di kota Mojokerto.

1.6.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan di pusat perdagangan atau pusat perbelanjaan yang tersebar di Kota Mojokerto. Dimana di daerah tersebut banyak memperkerjakan pramuniaga sebagai obyek penelitian kali ini. Dengan responden utamanya adalah para pramuniaga dan manager/pemilik toko. Untuk memperkuat data, maka penelitian juga akan dilaksanakan di Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Mojokerto.

1.6.4 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer, yakni data yang diperoleh dari metode wawancara yang dilakukan untuk mengetahui jawaban para pramuniaga perempuan pada pusat perbelanjaan dan manager dari masing-masing pramuniaga tersebut. Serta kepada instansi terkait yakni Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Mojokerto (Diskouminaker).
- b. Data sekunder yang meliputi data-data pustaka yakni Sumber hukum bersifat mengikat dan terdiri atas peraturan perundang-undangan,

⁹ Mukti Fajar Dan Yulianto Ahmad, *Dualism Penelitian Hukum Normative Dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015. Cet.3, Hlm. 192.

yurisprudensi ataupun putusan pengadilan.¹⁰ Dalam penelitian hukum ini menggunakan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia. Selain itu juga menggunakan rancangan Undang-Undang, artikel-artikel ilmiah, hasil penelitian, buku-buku teks, jurnal ilmiah, surat kabar, koran, brosur, dan berita internet.

- c. Data Tersier. berupa sumber pendukung diluar bidang hukum. Namun juga merupakan bahan hukum yang dapat menjelaskan baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, yang berupa kamus, ensiklopedia, lekskon dan lain lain.¹¹

1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh dan menghimpun data yang obyektif, maka dalam penelitian kali ini menggunakan 2 instrument penelitian, yakni:

- a. Wawancara, merupakan data lapangan yang diperoleh melalui informasi dan pendapat-pendapat dari responden. Yaitu penelitian yang dilakukan langsung didalam masyarakat.¹² Kali ini dengan melakukan wawancara, yaitu melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi.¹³ Kali ini wawancara dilakukan secara langsung dengan responden yang terkait yakni pramuniaga perempuan dan pengusaha/pemilik di tempat pramuniaga tersebut bekerja. Serta mengadakan wawancara langsung

¹⁰Mukti Fajar Dan Yulianto Ahmad, Dualism Penelitian Hukum Normative Dan Empiris, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2013. Cet.2, hlm. 157

¹¹ *Ibid*, hlm. 158

¹² *Ibid*, hlm. 156

¹³ *Ibid*, hlm. 161

dengan pihak Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Mojokerto.

- b. Studi Kepustakaan, yakni diperoleh dari studi pustaka dan mempelajari undang-undang dan literatur yang memberikan penjelasan mengenai ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja informal.

1.6.6 Analisis Data Penelitian

Sebagai cara untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah terkumpul, maka seluruh data yang telah diperoleh untuk kemudian dianalisis. Kali ini penulis menggunakan metode kualitatif. Dimana analisis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Metode kualitatif adalah suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.¹⁴ Yaitu dengan menganalisis pelaksanaan terkait perlindungan hak-hak pramuniaga yang ada di Kota Mojokerto. Dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: KEP.233/MEN/2003 tentang Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus.

¹⁴ *Ibid, hlm. 192*