

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan pesat teknologi informasi dan komunikasi telah memicu terjadinya transformasi model kerja secara global, salah satunya adalah model kerja *remote working* atau kerja jarak jauh. Model kerja ini memungkinkan pekerjaan dilakukan tanpa terikat lokasi fisik kantor, memberikan fleksibilitas, dan menjadi solusi adaptif di era modern. Penerapan *remote working* tidak hanya dilakukan dalam hubungan kerja konvensional (antara perusahaan dan karyawan) tetapi juga marak diterapkan dalam skema perjanjian kemitraan yang melibatkan mitra kerja yang berupa individu atau entitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah/UMKM dan Usaha Besar atau perusahaan lain.

Fenomena kerja *remote working* ini telah menjadi *trend* global yang tidak terelakkan dan semakin masif diadopsi di berbagai sektor ekonomi di Indonesia, didorong oleh percepatan transformasi digital dan perubahan paradigma pasca pandemi covid-19. Berbagai jenis profesi modern kini dapat dijalankan secara *remote working*, mencakup bidang-bidang seperti pengembang perangkat lunak (*software developer*), desainer grafis, penulis konten, spesialis pemasaran digital (*digital marketer*), manajer media sosial (*social media specialist*), layanan pelanggan (*customer service*), konsultan online, tutor daring (*online tutoring*), hingga manajer proyek yang mengkoordinasi tim secara virtual. Realitas ini semakin mengukuhkan bahwa *remote working* bukan lagi sekadar opsi sementara, melainkan suatu bentuk transformasi model kerja yang permanen dan struktural.

Perjanjian mitra kerja pada model kerja *remote working*, menawarkan peluang sekaligus tantangan. Peluangnya terletak pada efisiensi, jangkauan kerja yang lebih luas, dan peningkatan produktivitas. Sementara tantangannya adalah bagaimana memastikan hubungan mitra kerja yang fleksibel ini tetap berjalan dalam koridor hukum yang jelas, serta jaminan perlindungan hukum bagi pihak yang secara struktural mungkin memiliki posisi tawar yang lebih lemah, yaitu mitra kerja¹. Hubungan mitra kerja yang dibalut dengan model kerja jarak jauh (*remote working*) membutuhkan peninjauan khusus mengenai bagaimana peraturan perundang-undangan mampu menjangkaunya.

Dalam kerangka hukum di Indonesia, hubungan mitra kerja pada dasarnya sangat erat kaitannya dengan prinsip perjanjian pada pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia (selanjutnya disebut KUHPerdata) dan prinsip kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam KUHPerdata. Pasal 1338 KUHPerdata menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.² Prinsip ini memberikan ruang bagi para pihak termasuk mitra kerja dan pemberi kerja untuk menentukan sendiri syarat dan ketentuan dalam perjanjian mitra kerja, termasuk mekanisme *remote working*. Namun, kebebasan ini tidaklah tanpa batas, kebebasan ini harus tunduk pada norma hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum. Prinsip ini juga mewajibkan bahwa setiap klausula dalam perjanjian tidak boleh meniadakan

¹ Silvi Wira Uswatun Hasanah, Didin Hikmah Perkasa. Adaptasi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lingkup Kerja Remote Work Pada Organisasi Internasional: Tantangan dan Strategi Terbaik. (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi; Vol. 6, No. 2, November 2024)

² Lihat Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia

perlindungan dasar bagi para pihak, termasuk aspek-aspek yang berkaitan dengan kondisi kerja yang layak.

Meskipun mitra kerja secara hakikat berbeda dari hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), batas antara keduanya seringkali menjadi kabur, terutama ketika mitra kerja menerima instruksi yang ketat dan bekerja secara eksklusif layaknya karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa perjanjian kemitraan tidak digunakan sebagai celah hukum untuk menghindari kewajiban pemberi kerja, namun tetap memberikan perlindungan yang setara bagi mitra kerja yang berkontribusi pada kemajuan usaha.

Konsep mitra kerja belum diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Sedangkan kemitraan diatur pada Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (selanjutnya disebut UU UMKM), yang mendefinisikannya sebagai kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan.³ Prinsip-prinsip ini kemudian diperkuat dalam Pasal 104 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (selanjutnya disebut PP UMKM), yang menetapkan bahwa prinsip kemitraan meliputi: memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan

³ Lihat Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

menguntungkan. Penerapan prinsip-prinsip ini harus tetap dijaga dan dijamin dalam model kerja *remote working* agar kemitraan berjalan secara adil dan etis.

Selain itu kemitraan dalam model *remote working* memerlukan penegasan pada pola-pola kemitraan yang diakui hukum. Dalam Pasal 106 ayat (1) PP UMKM telah mengatur secara rinci bahwa pola kemitraan usaha dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti inti-plasma, subkontrak, waralaba, distribusi dan keagenan, hingga penyumberluaran (*outsourcing*) serta bentuk lain seperti *joint venture*.⁴ Keragaman pola ini menunjukkan bahwa kemitraan dalam konteks *remote working* dapat mengambil berbagai bentuk formal. Namun, terlepas dari pola mana yang dipilih, fleksibilitas *remote working* harus diimbangi dengan kepastian pola kemitraan yang berprinsip saling memperkuat dan menguntungkan.

Kepastian hukum dalam mitra kerja ini diwujudkan melalui perjanjian yang seharusnya dituangkan secara tertulis. Perjanjian ini tidak hanya berfungsi sebagai dasar hukum, tetapi juga sebagai alat pelindung bagi mitra kerja yang menerapkan model kerja dengan model *remote working*. Isi perjanjian yang ideal harus memuat secara jelas dan rinci mengenai hak dan kewajiban para pihak, jangka waktu, mekanisme pembayaran, serta secara krusial, penyelesaian perselisihan. Kejelasan klausul-klausul ini sangat penting untuk model kerja *remote working*, di mana interaksi tatap muka minim dan rentan menimbulkan ambiguitas operasional, yang pada akhirnya dapat merugikan mitra kerja.

⁴ Lihat Pasal 106 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Dalam hal ini, kasus Sekar Ayunda dan PT ACR Bersatu Sejahtera menjadi salah satu contoh konkret mengenai disharmoni antara kemajuan teknologi dan stagnasi perlindungan hukum tenaga kerja digital. Setelah dua kali somasi tidak direspons, PT ACR Bersatu Sejahtera resmi dilaporkan oleh Alex A. Putra, kuasa hukum Sekar Ayunda Gemintang, ke Dinas Tenaga Kerja dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) pada 11 Juni 2025. Sekar, yang bekerja sebagai *Social Media Specialist* secara *remote*, diduga mengalami pelanggaran hak ketenagakerjaan berupa jam kerja yang melebihi batas manusiawi, upah di bawah standar minimum, serta pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa kejelasan hak hukum.⁵ Alex selaku kuasa hukum menilai bahwa PT ACR memanfaatkan absennya regulasi khusus terkait model kerja *remote* untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Kasus ini kemudian menjadi preseden penting menandai babak baru dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di era digital. Alex menegaskan bahwa ketidakpedulian perusahaan terhadap somasi dan penyelesaian damai mencerminkan arogansi korporasi digital yang tidak boleh dibiarkan. Negara dituntut hadir dengan regulasi yang adaptif agar tidak ada pekerja digital yang

⁵ Media Jurnal Nusantara, “Kasus Sekar Ayunda dan PT ACR Bersatu Sejahtera: Ujian Hukum Ketenagakerjaan di Era Kerja Remote” Diakses 11 November 2025. <https://mediarjn.com/2025/06/13/kasus-sekar-ayunda-pekerja-remote-dipecat-hukum-ketenagakerjaan/>

menjadi korban “zona abu-abu” hukum kerja modern.⁶ Perkara Sekar Ayunda membuka diskursus penting tentang urgensi pembaruan hukum terkait mitra yang terselubung, khususnya dalam mendesain kerangka perjanjian tertulis yang mengatur hak, kewajiban, jam kerja, model komunikasi, serta jaminan sosial bagi pekerja daring. Kasus ini juga menjadi momentum untuk menilai sejauh mana hukum Indonesia mampu merespons dinamika transformasi digital tanpa meninggalkan nilai-nilai perlindungan dan keadilan.

Bahwa kedudukan hukum para pihak dalam perjanjian mitra kerja dengan model kerja *remote working* pada praktiknya belum sepenuhnya mencerminkan hubungan yang setara sebagaimana prinsip mitra pada hakikatnya. Meskipun hubungan tersebut secara formal didasarkan pada perjanjian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan karakteristik yang menyerupai hubungan kerja, sehingga menimbulkan ketidakjelasan kedudukan hukum para pihak dalam kerangka peraturan perundang-undangan di Indonesia.

Selain itu, penelitian ini juga berangkat dari hipotesis bahwa perlindungan hukum bagi mitra kerja *social media specialist* yang menerapkan model kerja *remote working* masih bersifat terbatas dan sangat bergantung pada ketentuan kontraktual. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan mitra secara sepihak, mitra kerja berpotensi tidak memperoleh perlindungan hukum yang memadai, sehingga diperlukan kajian normatif untuk menilai sejauh mana hukum perdata dan peraturan

⁶ Bara News Nasional, “Pelanggaran Ketenagakerjaan Berkedok Remote Working, Alex A. Putra Gugat PT. ACR Bersatu Sejahtera ke PHI”. Diakses 11 November 2025. <https://bara-news.com/2025/06/11/pelanggaran-ketenagakerjaan-berkedok-remote-working-alex-a-putra-gugat-pt-acr-bersatu-sejahtera-ke-phi/>

perundang-undangan terkait telah memberikan perlindungan hukum yang adil dan pasti.

Oleh karena itu, berdasarkan hal tersebut dan pentingnya perlindungan hukum terhadap mitra kerja dalam penerapan model kerja *remote working* sebagai transformasi model kerja modern, maka penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan. Fokus utama penelitian adalah menganalisis sejauh mana kedudukan hukum bagi para pihak, baik dalam peraturan perundang-undangan dan perjanjian dalam mitra kerja, mampu memberikan kepastian bagi semua pihak. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji dan merumuskan perlindungan hukum bagi mitra kerja yang diputus kerjasama secara sepihak serta langkah yang dapat ditempuh oleh mitra jika terjadi perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian yang menggunakan model kerja *remote working*. Kejelasan mengenai mekanisme perlindungan hukum yang efektif, baik melalui litigasi dan non litigasi, menjadi elemen vital dalam memberikan kepastian hukum bagi mitra kerja pada model kerja *remote working*.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan hukum yang dapat disusun berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kedudukan hukum para pihak dalam perjanjian mitra kerja dengan model *remote working social media specialist*?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi mitra kerja yang menerapkan model kerja *remote working* apabila terjadi pemutusan hubungan mitra secara sepihak terkait *social media specialist*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dirancang dan dilaksanakan dengan tujuan-tujuan penelitian yang diantaranya adalah, sebagai berikut:

1. Untuk menilai secara mendalam mengenai kedudukan hukum dalam perjanjian mitra dengan model *remote working* telah sesuai peraturan yang berlaku atau tidak serta mengidentifikasi potensi pelanggaran hak dan implikasi hukumnya terhadap hubungan mitra kerja.
2. Untuk menelaah secara komprehensif mengenai bentuk perlindungan hukum bagi mitra kerja dalam penerapan model kerja *remote working* terutama dalam pemutusan hubungan mitra secara sepihak pada bidang *Social Media Specialist*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan kegunaan, antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan referensi yang dapat digunakan untuk memperkaya ilmu hukum, dan kebijakan terkait mitra kerja dalam *remote working dalam Social Media Specialist*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan dalam penyempurnaan dan perbaikan regulasi hukum.
- b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu para penegak hukum dalam menyelesaikan perkara serupa di masa depan.

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian dilakukan agar terbukti tidak adanya unsur plagiarisme antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Penelitian ini juga memiliki sejumlah perbedaan mendasar yang membedakannya dari penelitian-penelitian sebelumnya, baik dalam isu hukum, metode penelitian, maupun pendekatan penelitian. Selain itu, orisinalitas penelitian ini dibuktikan melalui analisis terhadap literatur-literatur terdahulu untuk menilai keasliannya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang segar dan relevan dalam pengembangan kajian hukum di Indonesia. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu tersebut, antara lain sebagai berikut:

Table 1.1 Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir yang diusulkan
1.	Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja (Centia Sabrina Nuriskia, Andriyanto Adhi Nugroho, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional	1. Bagaimana Perlindungan Hukum Pekerja yang Melakukan <i>Remote Working</i> Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan? 2. Bagaimana Perlindungan Hukum Pekerja yang Melakukan <i>Remote Working</i> di Negera Lain?	Penelitian ini berfokus pada perlindungan hukum pekerja dalam penerapan system remote working sebagai pembaharuan kerja. Selain itu penelitian ini memiliki fokus pada perbandingan hukum terkait pekerja yang melakukan remote working di negara lain dan menggunakan pendekatan	Perbedaan antara kedua topik terletak pada objek dan konteks permasalahan hukum yang dikaji serta dasar hukum yang digunakan. Dalam penelitian ini, penulis lebih berfokus pada perlindungan hukum bagi mitra kerja dan perjanjian kerja yang menerapkan sistem remote working. Selain itu penelitian ini

	Veteran Jakarta, 2022)		penelitian perbandingan.	juga membahas terkait perlindungan hukum yang dapat dilakukan mitra kerja yang menerapkan model kerja <i>remote working</i> apabila terjadi perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian kemitraan.
2.	Perlindungan Hukum Driver Dalam Perjanjian Baku Pada Kerjasama Kemitraan Antara Perusahaan Penyedia Aplikasi (Gojek) Dengan Mitra (Driver) Di Pekanbaru (Silvi Ayu Putri, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Sultas Syarif, 2022)	1. Bagaimana perlindungan hukum bagi driver dalam perjanjian baku pada kerjasama kemitraan antara gojek dengan driver di Pekanbaru? 2. Bagaimana penyelesaian perselisihan terhadap driver ojek online apabila terjadi perselisihan dalam perjanjian kerjasama kemitraan di Pekanbaru?	Penelitian ini berfokus pada perlindungan hukum pekerja dalam perjanjian baku pada Kerjasama kemitraan antara Perusahaan penyedia aplikasi Gojek dengan mitra yaitu driver di Pekanbaru. Selain itu penelitian ini juga berfokus pada penyelesaian perselisihan terhadap driver ojek online apabila terjadi perselisihan dalam perjanjian Kerjasama kemitraan di pekanbaru.	Perbedaan antara kedua topik terletak pada objek dan konteks permasalahan hukum yang dikaji serta dasar hukum yang digunakan. Dalam penelitian ini, penulis lebih berfokus pada perlindungan hukum bagi mitra kerja dan perjanjian kerja yang menerapkan model <i>remote working</i>. Selain itu penelitian ini juga membahas terkait perlindungan hukum yang dapat dilakukan mitra kerja yang menerapkan model kerja <i>remote working</i> apabila terjadi perselisihan

				pelaksanaan perjanjian kemitraan.
3.	Tanggung Jawab Perusahaan Aplikasi Go-Jek Atas Mitra Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Lalu Lintas (Hafizh Maulana, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2020)	1. Bagaimana bentuk pertanggungungan dari perusahaan aplikasi GO-JEK pada mitra kerjanya? 2. Bagaimana pertanggungungan asuransi dari Negara atas kecelakaan kendaraan bermotor roda dua yang dijadikan transportasi umum?	Isu hukum dari pebelitian ini adalah berfokus pada tanggung jawab Perusahaan aplikasi Go-Jek atas mitra kerja yang mengalami kecelakaan lalulintas. Selain itu penelitian ini juga berfokus pada pertanggungjawaban asuransi dari negara atas kecelakaan kendaraan bermotor roda dua yang dijadikan transportasi umum.	Perbedaan antara kedua topik terletak pada objek dan konteks permasalahan hukum yang dikaji serta dasar hukum yang digunakan. Dalam penelitian ini, penulis lebih berfokus pada perlindungan hukum bagi mitra kerja dan perjanjian kerja yang menerapkan sistem remote working. Selain itu penelitian ini juga membahas terkait perlindungan hukum yang dapat dilakukan mitra kerja yang menerapkan model kerja <i>remote working</i> apabila terjadi perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian kemitraan.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.⁷ Dalam pelaksanaannya, penelitian ini lebih menekankan pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan, literatur, dan putusan pengadilan. Penelitian ini tidak hanya membantu mengidentifikasi dasar hukum yang relevan, tetapi juga memberikan kajian sistematis terkait mitra kerja dalam model kerja *remote working* khususnya dalam hal *Social Media Specialist*.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan yakni perundang-undangan (*Statute Approach*), yang mana menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis.⁸ Pendekatan ini menjadikan peraturan perundang-undangan sebagai bahan dasar dan titik tolak utama dalam melakukan analisis terhadap suatu masalah hukum, karena untuk menemukan dan memahami asas norma, dan ketentuan hukum positif yang berlaku serta melihat kesesuaiannya dengan fakta hukum yang ada.

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2021), 18.

⁸ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 85.

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Adapaun sumber bahan hukum yang digunakan terdapat 2 sumber bahan hukum yakni hukum primer dan sekunder:

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, yurisprudensi atau putusan pengadilan. Dalam penulisan skripsi ini, bahan hukum primer yang digunakan terdiri atas:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
3. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik.
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
6. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia.
7. Putusan Nomor 456/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn.
8. Putusan Nomor 161/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.JKT.PST

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi.⁹ Dalam pengumpulan bahan hukum sekunder yang digunakan terdiri atas hasil penelitian terdahulu, buku, jurnal ilmiah, serta berita internet yang erat kaitannya. Bahan-bahan ini berfungsi sebagai alat untuk menafsirkan, menganalisis, memberikan sudut pandang dalam penelitian untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian sebelumnya dan kontribusi dari penelitian ini.

⁹ Djulaeka and Devi Rahayu, *Metode Penelitian Hukum*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020).

1.6.4 Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan bahan hukum melalui studi kepustakaan (*Library Researech*), pengumpulan bahan hukum ini dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian yang akan ditulis, melalui buku, jurnal dan literatur lainnya yang masih berkesinambungan dengan penelitian ini. Sehingga bahan hukum yang didapatkan, diakumulasi dan ditelaah supaya dapat diakal dalam pembahasan secara sistematis.

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dilakukan dengan pengelolaan bahan-bahan hukum yang dikumpulkan untuk menjawab suatu permasalahan hukum. Setelah pengkajian, dilakukan penarikan kesimpulan dalam argumetasi yang telah ditetapkan untuk menjawab isu hukum. Penarikan Kesimpulan menggunakan logika induktif untuk menarik Kesimpulan dari kasus-kasus individual nyata menjadi kesimpulan yang bersifat umum.¹⁰ Analisis bahan hukum dalam penelitian akan dilakukan dengan yuridis deskriptif. Analisis dilakukan secara preskriptif untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang dilakukan, dan juga memberikan penilaian mengenai benar atau tidaknya atau seyogyanya dan/atau seharusnya menurut hukum, norma hukum, asas dalam prinsip hukum, doktrin atau teori hukum terhadap fakta peristiwa yang diletiti.¹¹

¹⁰ Jonaedi Efendi dan Jhonny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris* (Depok: Pernadamedia Group, 2016).

¹¹ M Muhaimin, "Muhaimin Penelitian Hukum. Dalam S. Dr. Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*" (2020):67.