

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara alamiah manusia akan melakukan kegiatan atau aktivitas semasa hidupnya, salah satunya adalah kerja/pekerjaan.¹ Wiltshire mendefinisikan kerja/pekerjaan sebagai kegiatan sosial dimana individu atau kelompok menempatkan upaya selama waktu dan ruang tertentu dengan mengharapkan imbalan,² menurut ahli lainnya yaitu Wjs. Poerwadarminta "kerja adalah melakukan sesuatu", sedangkan menurut Taliziduhu Ndraha, "kerja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, perubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada."³ Menurut kamus besar bahasa Indonesia kerja diartikan sebagai bentuk kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kerja/pekerjaan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerja/pekerjaan merupakan kegiatan yang bersifat sosial yang sudah menjadi sifat alamiah manusia yang bertujuan untuk mencari nafkah atau untuk sebagai mata pencaharian. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia sebagai peraturan tertinggi dalam hierarki peraturan perUndang-Undangan republik Indonesia juga mengatur mengenai pekerjaan hal

¹ <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/330/2/BAB%20II.pdf> dikunjungi pada 08/Mei/2022 pukul 17.36 WIB.

² <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/10803/BAB%202a.docx.pdf?sequence=3> is Allowed=y dikunjungi pada 08/Mei/2022 pukul 17.44 WIB.

³ <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/330/2/BAB%20II.pdf> dikunjungi pada 08/Mei/2022 pukul 17.58 WIB

ini terdapat pada Pasal 27 Ayat 2 yang berbunyi “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, selain itu pada Pasal 28 D Ayat (2) juga diatur yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Perjanjian dalam kamus besar bahasa Indonesia disebut juga “persetujuan tertulis atau lisan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing sepakat akan mentaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.”⁴ Menurut R. Subekti perjanjian adalah “suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”, lainnya menurut Sri Soedewi Masjchoen Sofwan berpendapat bahwa “perjanjian merupakan perbuatan hukum dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang lain atau lebih.”

Berdasarkan pengertian perjanjian di atas maka dapat dilihat beberapa unsur dalam perjanjian, yaitu:

1. Adanya hubungan ;
2. Adanya subjek hukum;
3. Adanya prestasi.⁵

Istilah perjanjian sendiri merupakan suatu penerjemahan dari bahasa Belanda yaitu *overeenkomst* atau dalam bahasa Inggris disebut *contract*, dalam kitab KUHPerdara Buku III Bab II Pasal 1313 suatu perjanjian (persetujuan) adalah “satu perbuatan dengan mana satu orang, atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.”

⁴ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Ikhtisar Indonesia Edisi Ketiga, Jakarta : Balai Pustaka. 2005. h. 458

⁵ <http://repository.uin-suska.ac.id/7116/4/BAB%20III.pdf> Diakses pada 09/Mei/2022 pukul 15.32 WIB.

Selain dari unsur perjanjian, kita juga dapat menemukan asas-asas dari perjanjian sebagai bentuk dasar atau acuan dalam perjanjian, berikut asas dari perjanjian tersebut:⁶

1. Asas Konsensualisme

Perjanjian merupakan suatu kegiatan yang terbentuk dari perjumpaan kehendak (*consensus*) dari pihak yang terlibat. Asas konsensualisme ini diatur dalam Pasal 1320 butir (1) KUHPerdara yang berarti bahwa pada dasarnya itu timbul atau sudah dianggap lahir sejak tercapainya kesepakatan.

2. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak adalah perjanjian para pihak menurut kehendak bebas membuat perjanjian dan setiap orang bebas mengikat diri dengan siapapun yang ia kehendaki, para pihak juga dapat dengan bebas menentukan cakupan isi serta persyaratan dari suatu perjanjian dengan ketentuan bahwa perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perUndang-Undangan yang bersifat memaksa, baik ketertiban umum maupun kesusilaan.

3. Asas Personalia

Asas Personalia diatur pada ketentuan Pasal 1131 KUH Perdata, yang berbunyi: segala kebendaan milik debitur, baik yang bergerak maupun tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun

⁶ <https://www.kajianpustaka.com/2019/02/pengertian-asas-dan-jenis-perjanjian.html> Diakses pada 28 Juni 2022. Pukul 15.08 WIB.

yang baru akan ada di kemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatan seseorang.

4. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik mempunyai dua pengertian yaitu itikad baik subyektif dan itikad baik obyektif. Asas itikad baik subyektif adalah sikap kejujuran dan keterbukaan seseorang dalam melakukan suatu perbuatan hukum. Asas Itikad baik dalam arti

obyektif berarti suatu perjanjian yang dibuat haruslah dilaksanakan dengan mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan.

5. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Asas ini merupakan suatu asas yang mengikat para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian secara penuh sesuai dengan isi dari kontrak tersebut. Pada asas ini tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.

Berdasarkan uraian di atas maka kita dapat menemukan syarat yang menjadi hal penting dalam suatu perjanjian. Syarat ini berguna untuk membuat perjanjian yang dibuat sah dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Pada KUHPerdata Pasal 1320 dijelaskan mengenai syarat sah dari suatu perjanjian yaitu :

1. Adanya kesepakatan bersama antara kedua belah pihak

Para pihak yang dimaksud dalam hal ini yaitu baik manusia atau badan hukum⁷ yang telah menyatakan kesepakatan atau persetujuan. Berkaitan dengan asas dari perjanjian, kesepakatan ini muncul karena adanya keinginan atau *Consensus* atau yang selanjutnya disebut sebagai asas konsensualisme.

2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian

Cakap dalam hal ini bahwa subjek dalam suatu perjanjian harus dianggap cakap untuk melakukan perbuatan sendiri menurut ketentuan hukum. Cakap sendiri merupakan suatu syarat yang umum untuk melakukan perbuatan hukum secara sah, yaitu harus sudah dewasa, sehat akal pikiran dan tidak dilarang oleh suatu peraturan perUndang-Undangan yang berlaku untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.⁸

3. Menyangkut hal tertentu

Suatu hal tertentu dalam suatu perjanjian adalah barang yang menjadi objek suatu perjanjian paling sedikit harus dapat ditentukan jenisnya, sedangkan jumlahnya dapat ditentukan kemudian.⁹

4. Suatu sebab yang halal

Syarat ini dapat ditemukan pada Pasal 1337 KUHPerdara yang menyatakan bahwa suatu sebab perjanjian tidak boleh

⁷<https://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/128954-T+26671-Tinjauan+yuridis-Literatur.pdf>.

Diakses Pada 28 Juni 2022. Pukul 15.34 WIB. hlm 14 “Badan Hukum (*Recthperson*) yang berarti orang yang diciptakan oleh hukum hal ini dikarenakan badan hukum sebagai perwakilan yang membawa hak-hak atau kewajiban hukum dan dapat mengadakan hubungan hukum.”

⁸<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/10464/05.2%20bab%202.pdf?sequence=6&isAllowed=y> . Diakses pada 28 Juni 2022. Pukul 15.45. hlm 25.

bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Untuk pengertian dari suatu sebab terdapat pada Pasal 1335 KUHPerdara yang menyatakan bahwa suatu perjanjian tanpa sebab atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang tidak mempunyai kekuatan. Jadi suatu sebab yang dimaksud disini dari suatu perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri.

Perjanjian bukan hanya terbatas pada ruang lingkup jual beli atau sewa menyewa tetapi juga dalam dunia kerja, yang selanjutnya disebut sebagai perjanjian kerja. Perjanjian kerja diatur pada KUHPerdara yaitu Pasal 1601 (a) yang berbunyi “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”, dalam peraturan lain perjanjian kerja juga diatur pada Pasal 1 angka (14) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada Pasal tersebut mendefinisikan perjanjian kerja sebagai “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Menurut Imam Soepomo perjanjian kerja yaitu “pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar

upah”,¹⁰ sedangkan menurut Subekti perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan serta adanya suatu hubungan dimana pemberi kerja berhak memberikan perintah yang harus ditaati pihak lain. Maka berdasarkan hal itu penulis mengambil kesimpulan secara umum bahwa perjanjian kerja adalah “sebuah perjanjian antara pihak ke 1 yaitu buruh/pekerja dengan pihak ke 2 yaitu pemilik usaha/majikan,dimana masing-masing pihak terkait dalam jangka waktu yang telah disepakati dan juga harus saling memenuhi hak serta kewajibannya.”

Perjanjian kerja yang dibuat atau telah disepakati haruslah dibuat dalam bentuk tertulis meskipun bisa atau sah secara lisan,¹¹ namun perjanjian yang tertulis dapat dijadikan bentuk otentik jika terjadi hal-hal yang tidak sesuai aturan atau terjadi wanprestasi dari salah satu pihak. Hal ini dikarenakan perjanjian kerja sudah ditandatangani oleh kedua belah pihak secara sadar tanpa paksaan, pengaturan mengenai perjanjian kerja tertulis terdapat dalam Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Untuk membuat perjanjian yang disepakati oleh para pihak menjadi suatu hukum yang mengikat tentu saja harus memiliki beberapa persyaratan, berikut syarat sah dari perjanjian kerja:¹²

- a. Kesepakatan antara kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketetapan

¹⁰ Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Grafindo Persada Mataram, 2003. Accessed Jumat /22 . Pukul 06.54 WIB April 2022. hal 40

¹¹ perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis atau lisan,Pasal 51 Undang-Undang ketenagakerjaan no 13 Tahun 2003

¹² Pasal 1320 KUHPerdara dan Pasal 1 angka 14 Jo Pasal 52 Ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

umum, kesusilaan, dan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.

Dalam ketenagakerjaan perjanjian kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu dan perjanjian kerja dalam jangka waktu tidak tertentu, hal ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 56 Ayat (1). Perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT memiliki pengertian “pekerjaan waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan prakteknya akan selesai dalam waktu tertentu” hal itu sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 Ayat (1). Berdasarkan pengertian itu perjanjian paruh waktu dapat dimasukkan kedalam jenis PKWT hal ini dikarenakan jumlah jam kerja atau jenis pekerjaannya yang bersifat sementara atau tidak tetap,¹³ sementara itu untuk perjanjian kerja dalam jangka waktu tidak tertentu atau selanjutnya disebut PKWTT memiliki pengertian sebagai berikut “Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.”¹⁴ Perjanjian kerja waktu tertentu sendiri dapat berubah menjadi PKWTT, hal ini dikarenakan pada peraturan yang mengatrunya dikatakan bahwa PKWT hanya berlaku untuk beberapa jenis pekerjaan apabila hal itu tidak terpenuhi maka PKWT berubah menjadi PKWTT demi hukum. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. Perjanjian kerja ini dibuat untuk waktu tidak tertentu yaitu tidak dibatasi jangka waktunya.

¹³ <https://blog.justika.com/dokumen-bisnis/kerja-paruh-waktu/> . Diakses pada 28 juni 2022. Pukul 17.22 WIB.

¹⁴ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Bab I Pasal 1 angka (11)

Pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu boleh mensyaratkan masa percobaan. Masa percobaan ini merupakan masa atau waktu menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Pasal 60 Ayat (1) masa percobaan paling lama 3 bulan. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan akibat dari ketidakcermatan dari penyusunan perjanjian kerja. Sehingga dapat berakibat merugikan perusahaan baik secara yuridis dan ekonomis. Pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang selanjutnya diatur pada Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal-hal yang mendasari perjanjian tersebut yaitu didasarkan atas:

- a. Jangka waktu tertentu ; dan
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan tetapi juga dalam Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 sebagai bentuk lanjutan dari Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Peraturan lainnya yang juga mengatur adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Pasal (1) angka 10 yang berbunyi “Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”, dan juga pada Undang-Undang baru juga telah diatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini yaitu pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu Pasal 59 sampai Pasal 66 Ayat (1).

Perjanjian kerja waktu tertentu ini sendiri memiliki beberapa jenis bukan hanya terbatas pada satu jenis pekerjaan. Pasal 59 Ayat (1) telah menjelaskan

beberapa jenis dan sifat pekerjaan yang termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu ini, yaitu:

1. Pekerjaan yang selesai sekali atau sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang tidak diperkirakannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; Pekerjaan yang bersifat musiman;
3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau pekerjaan; atau
4. Pekerjaan yang jenis dan sifatnya tidak tetap.

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Indonesia tentu saja tidak berjalan dengan baik meskipun telah diatur secara detail di beberapa peraturan. Permasalahan itu muncul bukan hanya dalam satu sektor pekerjaan tetapi dari berbagai sektor baik dalam Usaha Mikro Kelas Menengah (UMKM), Usaha Kecil Menengah (UKM) , dan juga dari sektor BUMN atau BUMD serta Swasta. Masalah yang timbul itu terjadi karena dua sisi, yaitu kelalaian dari pemberi kerja atau pemilik usaha dalam melakukan kewajibannya dan juga ketidaktahuan pekerja akan hak yang harus didapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

Berdasarkan permasalahan di atas maka Penulis mengambil kasus penelitian mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Padang Panjang, selaku perusahaan yang bergerak di bidang BUMD dan memiliki skala perusahaan yang menengah. PDAM Padang Panjang memiliki pegawai kontrak yang berjumlah 8 orang, setiap

pekerja kontrak memiliki pekerjaanya masing-masing sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Berdasarkan uraian latar belakang penulis di atas, penulis memilih judul penelitian yaitu **“PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM PADANG PANJANG “**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok masalah dapat ditemukan yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kontrak kerja waktu tertentu di Perusahaan Daerah Air Minum kota Padang Panjang?
2. Permasalahan apa saja yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu?
3. Upaya hukum dalam mengatasi permasalahan pada Perusahaan Daerah Air Minum kota Padang Panjang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Maksud dan tujuan dari penelitian hukum ini berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan penulis sebelumnya, adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Perusahaan Daerah Air Minum kota Padang Panjang.
2. Mengetahui apa saja permasalahan yang ditimbulkan dari pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada Perusahaan Daerah

3. Memberikan solusi dalam pada Perusahaan Daerah Air Minum kota Padang Panjang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya dibuat untuk menjadi penguat bagi masyarakat atau pegiat hukum selain untuk penulis. Secara umum, manfaat penelitian dibagi dua kategori, yaitu manfaat teoritis/akademik dan manfaat praktis/pragmatis.¹⁵

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta memperluas cara berpikir serta untuk melatih kemampuan penulis dalam melakukan penelitian hukum serta menuangkannya ke dalam bentuk tulisan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan bagi perusahaan dalam hubungan antara teori yang ada dengan praktek di lapangan;

b. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi bacaan sehingga dapat digunakan sebagai sasaran acuan dalam meningkatkan dan menambah wawasan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

¹⁵Widodo, *Ibid*, Hlm 37

E. Metode Penelitian

1. Pendekatan

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yang menggunakan penelitian yuridis empiris. Yuridis empiris sendiri memiliki arti penelitian hukum yang berfokus kepada implemntasi atas Peraturan pemerintah pada peristiwa yang terjadi dalam masyarakat khususnya dalam peraturan tentang Perjanjian kerja/ketenagakerjaan.

2. Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian deskriptif Analitis, dimana penelitian ini akan berfokus kepada data yang akan peneliti olah baik terkait tentang manusia, keadaan atau gejala lainnya. Keadaan yang akan penulis ambil yaitu mengenai Perjanjian kontrak kerja PKWT di Perusahaan Daerah Air Minum Padang Panjang yang kaitannya akan mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Sumber Data

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data untuk memperoleh keterangan dan data dengan mempelajari buku-buku, dokumen-dokumen, yang berkaitan dengan objek penelitian. Dimana peneliti melakukan *library Research* di:

1. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas;
2. Buku pribadi milik Penulis.
3. Buku pribadi milik teman Penulis.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Sumber yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara dengan narasumber berkaitan dengan objek penelitian yang dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Padang Panjang yaitu kepala bagian Umum dan pekerjanya serta kepala Dinas Penanaman modal dan Tenaga Kerja kota Padang panjang.

4. Jenis Data

Jenis Data dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer, adalah bahan-bahan yang mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-perundangan terkait dengan objek penelitian,¹⁶ yang terdiri atas:

1. Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-Undang Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
5. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organ dan kepegawaian Perusahaan Daerah Air minum;
7. Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum

¹⁶Zainuddin Ali, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 176

Kota Padang Panjang.

- b. Data Sekunder, bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri dari buku-buku, tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini yaitu buku-buku yang ditulis para sarjana, literatur-literatur, hasil penelitian yang dipublikasikan, jurnal-jurnal hukum, dan lain-lain.
- c. Tersier, yaitu petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Peneliti dalam hal ini melakukan penelitian menggunakan wawancara yang berasal dari narasumber guna mendapatkan data primer. Wawancara dilakukan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan yaitu mendapatkan informasi yang akurat dari narasumber yang kompeten.¹⁷ Dalam hal ini yang dimaksud dengan narasumber yang berkompeten yaitu, Kepala Bidang Dinas Penanaman Modal dan Tenaga Kerja Kota Padang Panjang, Kepala sub bagian Umum PDAM Kota Padang Panjang, dan karyawan/i PDAM kota Padang Panjang yang berkaitan dengan penelitian penulis. Berkaitan dengan itu maka penulis menggunakan teknik *purposive sampling* dan semi terstruktur

¹⁷ burhan Ashshofa, Metode Penelitian Hukum, Rineka Cipta, Jakarta, 2013, hal.95

dalam wawancara dengan menargetkan pekerja kontrak pada PDAM kota Padang Panjang.

b. Studi Dokumen

Dalam studi dokumen ini penulis mengumpulkan data dan dokumen seperti, sumber tertulis atau gambar berbentuk dokumen resmi, buku, majalah, arsip, dokumen pribadi, dan foto terkait dengan permasalahan penelitian. Data didapat dengan mempelajari isi dokumen dan mengelompokkan ke dalam konsep yang terdapat dalam rumusan masalah, guna mendukung serta menambah kepercayaan serta pembuktian atas permasalahan yang diteliti.

6. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Teknik pengolahan data berupa *Editing* atau pemeriksaan merupakan proses pengecekan atau penelitian kembali data yang diperoleh dan dikumpulkan untuk mengetahui kecocokan atau kesesuaian dan relevansi data yang dikumpulkan untuk diproses lebih lanjut. Data yang diperoleh kemudian dilakukan penyesuaian dengan pembahasan yang akan diteliti dengan melakukan telaah buku, literatur, dan peraturan perUndang-Undangan berkaitan dengan objek penelitian.

b. Analisis Data

Setelah dilakukan pengolahan data maka diperlukan suatu teknik analisis data untuk menguraikan dan memecahkan masalah yang diteliti berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan. Seluruh data

yang telah diperoleh dianalisis sedemikian rupa agar dapat menjelaskan masalah yang menjadi objek penelitian ke dalam bentuk kalimat. Dalam penelitian ini, teknik analisis yang peneliti gunakan adalah analisis data yuridis kualitatif, penelitian data yuridis kualitatif adalah uraian data penelitian dalam bentuk kalimat dengan landasan aturan hukum atau norma yang berlaku.

