

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan¹.

Terutama dalam pekerjaan, Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan untuk membantu berjalannya suatu perusahaan. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atau usaha atas modal dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan tergantung pada orang lain, yang memberikan perintah dan megutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut².

Tenaga kerja dalam merupakan aset yang berharga dalam mengembangkan perusahaan. Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Agar tenaga kerja dapat bekerja secara kondusif, maka diperlukan hubungan

¹ Sofyan Tsauri, 2013, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, STAIN Jember Press, Jember, hlm. 1.

² Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja grafindo, Jakarta, hlm. 13-14.

interaksi yang baik antara karyawan dengan perusahaan dan antara karyawan dengan karyawan lainnya.

Sebelum memulai pekerjaan, perusahaan dan karyawan memulai dengan membuat suatu perjanjian. Perjanjian dalam Buku III Bab kedua KUHPerdara Pasal 1313 yang menyatakan bahwa “suatu persetujuan atau perjanjian (*contract or agreement*) adalah perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih”. Dikarenakan dalam Buku III KUHPerdara tersebut mengandung sistem terbuka yaitu asas kebebasan yang terkandung dalam Pasal 1338 ayat 1 menyatakan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Perjanjian yang terjadi diantara dua belah pihak mempunyai kekuatan mengikat bagi para pihak yang membuat perjanjian itu, seperti yang telah diatur dalam ketentuan pasal 1338 KUH Perdata³.

Dengan adanya perjanjian, maka seorang karyawan telah mengikatkan dirinya dan telah bersedia untuk melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan. Sedangkan perusahaan memberikan perintah kepada karyawan agar melakukan setiap pekerjaan yang tertera dalam perjanjian serta memberikan upah. Hal ini menimbulkan hubungan hukum antara karyawan dengan perusahaan, sehingga adanya hak dan kewajiban yang mengakibatkan perbuatan perjanjian.

Secara umum perjanjian adalah: “Merupakan peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji

³ Martha Eri Safira, 2017, *Hukum Perdata*, CV. Nata Karya, Ponorogo, hlm. 84.

untuk melaksanakan sesuatu hal, dari peristiwa ini timbullah suatu hubungan hukum antara pihak-pihak tersebut yang disebut perikatan”⁴. Pengertian hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha daengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja⁵.

Kemudian, dibuatnya perjanjian kerja tersebut mempunyai tujuan untuk saling terjadinya perikatan atau hubungan kerja antara para pihak yaitu pihak perusahaan (majikan) dan pihak karyawan (buruh/pekerja). Serta tujuan dibuatnya perjanjian kerja adalah agar memperjelas hak dan kewajiban para pekerja yang mana hak dan kewajiban tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang. Pembangunan ketenagakerjaan tersebut harus diarahkan menuju hubungan industrial yang berkeadilan. Mengenai syarat-syarat kerja para pihak diatur oleh aturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama (KKB)⁶.

Kewenangan dalam pembentukan hukum yang dimiliki oleh setiap warga negara Indonesia merupakan kewenangan masing-masing pihak (*party authonomy*) yang pada dasarnya lahir dari pelaksanaan prinsip kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) yang harus dipatuhi berdasarkan azas *Facta*

⁴ Sutarno, 2003, *Aspek-Aspek Hukum Perkreditan pada Bank*, Alfabeta, Bandung, hlm. 73.

⁵ <https://jdih.kemnaker.go.id/berita-hubungan-kerja-dan-pemutusan-hubungan-kerja.html>.

⁶ Nur Hidayat F.N, 2010, “Skripsi Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di PT. Batik Danar Hadi Solo”, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, hlm. 2.

Sunt Servanda, dimana tidak seperti konsekuensi dari hukum yang diciptakan oleh masing-masing warga negara tersebut, hanyalah mengikat sebagai hukum diantara pihak-pihak (*contracting parties*) yang setuju untuk terikat padanya⁷. Perjanjian kerja yang dibuat harus memenuhi unsur-unsur umum tentang perjanjian, yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.

Maka dalam hal ini seseorang atau dua orang yang akan membuat perjanjian harus memenuhi unsur dalam pasal tersebut, baik dalam perjanjian kerja maupun perjanjian lainnya. Secara umum perjanjian merupakan kesepakatan yang dilakukan oleh dua orang atau seseorang yang berjanji untuk melakukan sesuatu hal sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat sebelumnya. Saat melaksanakan perjanjian, seperti perjanjian kerja maka kepentingan karyawan dan perusahaan harus seimbang agar perjanjian berjalan dengan baik.

Dalam perjanjian kerja ada 4 prinsip yang membedakannya dengan perjanjian lain, khususnya dari perjanjian pemberian jasa atau perjanjian melakukan pekerjaan tertentu dan dari perjanjian pemborongan pekerjaan. Keempat prinsip tersebut yaitu:

- a. adanya unsur pekerjaan,
- b. adanya unsur perintah,

⁷ Ricardo Simanjuntak, 2011, *Hukum Kontrak*, Kontan Publishing, Jakarta, hlm. 4.

- c. adanya waktu tertentu,
- d. adanya unsur upah⁸.

Suatu perjanjian kerja dibuat oleh pihak perusahaan digunakan untuk memenuhi hak oleh perusahaan kepada karyawan, dan pihak karyawan akan terikat dalam perjanjian yang telah disetujui. Maka dengan adanya perjanjian kerja akan memperjelas tujuan bagi tenaga kerja, untuk melakukan pekerjaan sesuai porsinya. Perjanjian yang memuat hak dan kewajiban para pihak adalah perjanjian yang sah menurut hukum, di mana objek dari perjanjian kerja adalah hak dan kewajiban para pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja.

Perjanjian kerja digunakan sebagai sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang berkeadilan antara pengusaha dan karyawan serta demi tercapainya cita-cita bersama seperti yang telah diamanatkan dalam Pasal 27 Ayat 2 dan Pasal 28D ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang intinya menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Karena pada dasarnya, perjanjian kerja yang dibuat dalam suatu PT agar dapat memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja di perusahaan.

Dilihat dari pelaksanaannya, permasalahan yang sering terjadi antara karyawan dengan pihak perusahaan yaitu kurangnya pelaksanaan perjanjian kerja yang sesuai dengan undang-undang yang mengaturnya, karyawan sering datang terlambat masuk kerja, buruknya komunikasi internal antara karyawan

⁸ Djumadi, 2004, *Op.cit.*, hlm. 12.

dengan pihak perusahaan, adanya ketidakpuasan karyawan, dan permasalahan gaji atau benefit, serta masih banyak permasalahan yang kerap terjadi dalam suatu perusahaan.

Adapun secara umum yang menjadi pokok pangkal permasalahan dalam PT yaitu: 1) pengupahan; 2) jaminan sosial; 3) perilaku; penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian; 4) daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban; 5) adanya masalah pribadi. Mengenai perselisihan perburuhan ini dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*belangen-geschillen*)⁹.

Perjanjian kerja yang biasanya disediakan oleh pihak perusahaan akan mempekerjakan pekerja/buruh, yang mana isi perjanjian tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pekerja/buruh tinggal menandatangani sebagai bentuk persetujuannya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut.

Berhubung isi perjanjian dibuat secara sepihak, biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih menguntungkan pada pihak perusahaan, dan pekerja/buruh cenderung dirugikan. Sehingga timbul kekuasaan yang monopoli, yang mana kedudukan pengusaha lebih kuat, dan kedudukan pekeja/buruh berada dalam posisi lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Keadaan tersebut tentu tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh, yang seharusnya membuat perjanjian kerja harus didasarkan pada asas kebebasan berkontrak, namun kenyataannya

⁹ Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, cetakan Kelima, Jakarta, hlm. 202.

pekerja/buruh tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut¹⁰.

Pada PT pernah terjadi perselisihan antara tenaga kerja dengan perusahaan, antaranya adalah mengenai pemberian sanksi kepada tenaga kerja yang melakukan pelanggaran dalam waktu kerja, yang mana tenaga kerja tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan, seperti terlambat datang ke kantor hampir setiap hari, sehingga pihak perusahaan melakukan pemanggilan kepada tenaga kerja yang melanggar untuk melakukan peneguran. Hal ini dikarenakan peraturan mengenai waktu kerja tidak tertulis, sehingga karyawan tidak mengindahkan ketentuan tersebut¹¹.

Perjanjian yang dimaksud dalam hal ini adalah perjanjian kerja karyawan pada PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) di kota Padang, yang mana calon karyawan pada PT tersebut mengikatkan diri pada perusahaan sebagai karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan menerima upah sebagai kontra prestasi (upah). Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 1601 a KUHPerdara yang menyatakan bahwa: “Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu hal tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) merupakan perusahaan transportasi darat sekaligus sebagai salah satu armada bus yang memberikan pelayanan

¹⁰ Falentino Tampongongoy, 2013, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia”, Jurnal Lex Privatum, Vol. I, No. 1, 2013, hlm. 151.

¹¹ Yuliana Yuli W, Sulastri, Dwi Aryanti R, 2018, “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (Pt)”, Jurnal Yuridis, Vol. 5, No. 2, 2018, hlm. 187-188.

jasa transportasi antar kota antar provinsi (AKAP)¹². PT. ALS adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang transportasi umum milik swasta yang didalamnya terdapat jaringan kekerabatan etnis Mandailing. Jaringan kekerabatan etnis Mandailing di PT. ALS ini masih berlanjut sampai sekarang. Pemilik saham terbesarnya ialah dari etnis Mandailing yang bernama H. Ali Sati Lubis yang berasal dari Kotanopan. Masyarakat Kotanopan sangat banyak bekerja di PT. ALS ini karena dari merekalah awalnya bus ALS ini didirikan. Pemilik saham dan pekerja di perusahaan ini hampir semua dari Kecamatan Kotanopan¹³.

PT A.L.S berdiri dilatarbelakangi adanya pengangkutan lain yang sudah sukses dibidang transportasi sehingga menginspirasi perusahaan ini untuk didirikan. Perusahaan ini diperkirakan sudah ada sejak tanggal 29 September tahun 1966. Pada awal pendirian tahun 1966 yang melayani trayek jarak sekitar 200 km saja tujuan Medan-Kotanopan dan mulai berkembang sampai Medan-Bukit Tinggi. Sesuai dengan namanya Antar Lintas Sumatera (ALS) adalah sebuah perusahaan yang patut dijuluki pahlawan transportasi nasional asal Sumatera Utara yang sudah lama berkiprah. Perusahaan ini sudah banyak berjasa, bukan hanya dalam bidang ekonomi, tetapi juga dalam bidang sosial budaya dalam bentuk dan mekanisme mempersatukan Sumatera Utara dengan Wilayah lain di Indonesia¹⁴.

¹² Andrian Harianto, Melisa Zuriani Hasibuan, 2022, “*Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Tarif Terhadap Minat Beli Tiket Penumpang Bus A.L.S*”, Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Masyarakat, Vol. 2, No. 1, 2022, hlm. 173.

¹³ Sofian, 2017, “*Jaringan Kekerabatan Etnis Mandailing Di Pt. Als Kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal*”, Thesis Universitas Medan, Medan, Hlm. 3.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 4-5.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Haris Fadhi Sabandi bahwa PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) kota Padang merupakan PT perpanjangan tangan dari kantor pusat (Medan). Kantor perusahaan PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) wilayah Padang ini menyewa pada personal, yang mana PT A.L.S wilayah Padang ini beroperasi sejak sekitar Tahun 2000-an silam. Kemudian hubungan kerja antara pemimpin PT cabang Padang dengan pemilik PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) adalah hubungan kerja secara opsional atau dipilih oleh pemilik perusahaan dikarenakan perusahaan yang bercabang dan pemilik perusahaan tidak mampu mengelola perusahaan sendiri sehingga memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk melakukan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Aturan hukum yang mengatur tentang perjanjian kerja karyawan pada PT A.L.S. yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Hal yang sering menjadi permasalahan pada PT A.L.S. tersebut adalah seperti masih adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak perusahaan tidak dijalankan sesuai dengan prakteknya di lapangan, tentunya hal ini menimbulkan banyak permasalahan dalam Perusahaan.

Maka dari permasalahan mengenai perjanjian kerja yang terjadi, serta dari uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan menulis karya ilmiah yang berjudul: **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA KARYAWAN DENGAN PT ANTAR LINTAS SUMATERA (A.L.S) DI KOTA PADANG”**.

B Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahannya adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) di kota Padang?
2. Apa saja kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja karyawan dengan PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) di kota Padang?
3. Apa solusi yang dapat diberikan terhadap kendala yang terjadi pada PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) di kota Padang?

C Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) di kota Padang
2. Untuk mengetahui kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) di kota Padang
3. Untuk mencari solusi dari kendala yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) di kota Padang

D Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Secara umum, tulisan ini diharapkan mampu memberi manfaat kepada pembaca dari sudut pandang teoritis pada perkembangan ilmu hukum khususnya pada bidang hukum perjanjian, yang mana

pembahasan mengenai perjanjian kerja karyawan pada perusahaan yang dirumuskan dalam dalam penelitian ini agar dapat:

- a. Menjadi referensi terhadap hukum perjanjian;
- b. Dapat menambah wawasan khususnya pelaksanaan perjanjian kerja pada perusahaan yang ditinjau dari aspek hukum;
- c. Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan mampu menjalankan perjanjian kerja sesuai dengan aturan yang mengaturnya serta;
- d. Bagi karyawan yang akan atau sedang bekerja mampu mempertahankan hak dan kewajibannya sesuai perjanjian kerja yang telah disetujui.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, pembahasan atau penelitian ini mampu menjadi masukan terhadap:

- a. Mampu memberikan masukan dan menambah wawasan bagi pembaca,
- b. Mampu menjadi bahan kajian bagi akademisi dan praktisi hukum,
- c. Memperluas wawasan bagi masyarakat pada umumnya, pemerintah, serta bagi pihak perusahaan yang akan menggunakan perjanjian kerja sebagai acuan untuk mempertegas hak dan kewajiban karyawan dalam bidang ketenagakerjaan.

E Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara pencarian, bukan sekedar mengamati dengan teliti suatu obyek dan metode penelitian juga merupakan

logika yang menjadi dasar suatu penelitian ilmiah¹⁵. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode yuridis empiris, yang mana metode ini merupakan metode penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang meneliti peraturan-peraturan hukum yang kemudian digabungkan dengan data dan perilaku di tengah masyarakat.

Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat¹⁶. Data/materi dalam penelitian ini didapat dari responden melalui penelitian lapangan, yaitu pihak perusahaan dan pihak karyawan di perusahaan.

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan cara mengadakan penelitian agar penulis dapat menemukan informasi dari berbagai aspek untuk menemukan jawaban dari isu yang diangkat. Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan yuridis empiris yang dimaksudkan menganalisis masalah yang telah dirumuskan dengan menyatukan bahan-bahan hukum baik primer maupun tersier (data sekunder) dengan data primer yang diperoleh dilapangan yaitu meninjau pelaksanaan perjanjian kerja pada karyawan di PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) di kota Padang.

2. Sifat Penelitian

Hasil penelitian yang didapat bersifat deskriptif analitis artinya penelitian ini memberikan gambaran-gambaran secara sistematis, akurat

¹⁵ Soekanto, 2010, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 6.

¹⁶ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 134.

dan faktual mengenai fakta-fakta yang berhubungan dengan bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja dan apa saja kendala serta solusi dalam pelaksanaan perjanjian kerja karyawan di PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) di Kota Padang.

3. Jenis Data

Penelitian yuridis empiris ini menggunakan data primer dan sekunder, yaitu:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama terkait permasalahan yang dibahas dengan melakukan wawancara terstruktur dengan para pihak yang bersangkutan seperti pihak karyawan dan pihak perusahaan pada PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) di kota Padang.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan penelitian kepustakaan terhadap bahan penelitian yang digunakan, meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, yakni:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat, yang memuat peraturan perundang-undangan topik masalah yang diangkat yaitu:

a) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun

1945

- b) Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- c) UU. No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- d) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- e) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- f) Undang-undang RI nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan
- g) Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- h) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)
- i) Kepmenakertrans No. Kep. 102/Men/ VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Lembur
- j) Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang tidak mengikat dan memberikan penjelasan dari bahan hukum primer tentang olahan pendapat para ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus untuk memberikan arahan dan acuan pada penulis yang meliputi buku-buku hukum, jurnal

hukum, karya-karya ilmiah yang terkait, dan tulisan-tulisan dari media internet.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier ini dapat diperoleh melalui majalah, surat kabar, kamus hukum, jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi terkait bahasan penelitian, dan sumber lainnya yang masih relevan untuk dijadikan referensi dalam penelitian.

4. Sumber Data

a. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan yakni penelitian yang mencari dan memperoleh data langsung ke tempat lokasi yang dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) di Bypass Kota Padang.

b. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan adalah metode penelitian yang dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur dan tulisan-tulisan yang mempunyai kaitan erat dengan permasalahan yang diajukan, dalam hal ini penelitian dilakukan Perpustakaan Unand, koleksi buku-buku pribadi, dan Perpustakaan Fakultas Hukum Unand.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian hukum empiris merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari salah satu atau beberapa sumber data yang telah ditentukan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara.

Wawancara merupakan cara untuk mendapatkan informasi dari responden dengan bertanya langsung¹⁷. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan wawancara bebas terpimpin atau wawancara bebas terstruktur dengan menggunakan pertanyaan yang berfungsi sebagai pengenali proses wawancara. Metode wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dengan bertemu langsung atau bertatap muka untuk bertanya-jawab dengan pimpinan perusahaan pada PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) di kota Padang.

6. Pengolahan dan Analisis Data

a. Teknis Pengolahan data

Sebelum menganalisis data, maka tahap yang dilakukan terlebih dahulu yaitu mengolah data, yang pada pokoknya yaitu *Editing*. *Editing* adalah pemeriksaan kembali data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui apakah data-data tersebut valid dapat disiapkan untuk keperluan proses selanjutnya¹⁸.

b. Analisis Data

Analisa data adalah penelitian terhadap suatu data yang telah disajikan untuk mendapatkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini,

¹⁷ Masri Singarimbun, Sofian Effendi, 2008, *Metode Penelitian Survei*, Cet.XIX LP3ES, Jakarta, hlm. 192.

¹⁸ Bambang Sunggono, 2003, *“Metodologi Penelitian Hukum”*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 129.

dibutuhkan analisis yuridis kualitatif yaitu data yang diperoleh tidak berbentuk angka-angka dan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan pendapat para ahli yang terkait dalam penelitian ini sehingga tidak perlu mencantumkan data statistik melainkan data yang bersifat deskriptif yang mana data yang berbentuk uraian-uraian kalimat dan penjelasan¹⁹.



¹⁹ *Ibid.*, hlm. 133.