

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu tujuan dari Negara Republik Indonesia adalah untuk mensejahterakan rakyatnya, dan setiap Warga Negara Indonesia memiliki hak untuk kesejahteraan. Sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) alenia ke IV yang berbunyi:

“..... Kemudian dari pada itu, untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.”

Dalam pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang profesionalitas, netral, dan bebas dari intervensi politik, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat peraturan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Salah satu bentuk kesejahteraan adalah dengan membuka lapangan pekerjaan. Untuk mencapai kesejahteraan diperlukan peranan pemerintah, karena pemerintah sebagai unsur administrasi Negara harus memperhatikan kepentingan warga agar kesejahteraan tercapai. Pekerjaan suatu hal yang sangat penting bagi Warga Negara Indonesia. Dalam Pasal



27 Ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Selanjutnya Pasal 28 D Ayat (2), mengatur juga “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Dalam mewujudkan tujuan negara Presiden sebagai pemegang kekuasaan pemerintah dibantu oleh Wakil Presiden, menteri negara, dan perangkat pemerintahan di daerah yang diberi, yakni kebebasan dan kemandirian untuk mengatur dan mengurus urusan rumah tangga daerah.¹

Otonomi daerah dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di daerah oleh Aparatur Sipil Negara dalam rangka pelayanan terhadap masyarakatnya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini Aparatur Sipil Negara diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat UU ASN).

Dalam Pasal 1 Angka 2 UU ASN menyebutkan bahwa: “Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.”



¹ Aminudin Ilmar, *Hukum Tata Pemerintahan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2014, hlm

Selanjutnya dalam Pasal 6 UU ASN, menyebutkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil (PNS) ; dan
- b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Dengan berlakunya otonomi daerah maka ASN Pemerintah Daerah secara langsung memberikan semangsih yang besar dalam menjalankan roda pemerintahan. Di dalam perkembangan otonomi daerah, pemerintah daerah bekerja semakin giat untuk meningkatkan kinerja pemerintah itu sendiri. Hal ini tidak lain dilakukan sebagai upaya untuk mewujudkan demokratisasi dimana aspirasi rakyat dalam hal ini kepentingan yang terdapat di tiap daerah dapat terakomodir dengan baik.²

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Walikota atau Bupati diberi wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan untuk melakukan pelayanan publik. Walikota dan Bupati diberi wewenang baik secara terikat maupun wewenang bebas, wewenang terikat adalah segala tindakan yang dilakukan oleh Pemerintah sesuai dengan aturan dasar, sedangkan wewenang bebas adalah pemerintah secara bebas menentukan sendiri mengenai isi dari keputusan yang akan dikeluarkan karena aturan dasarnya memberi kebebasan kepada penerima wewenang.³ Wewenang pemerintah tersebut adalah penyelenggaraan di segala aspek termasuk didalamnya adalah pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dan pengangkatan Tenaga Honorer.



² M.Busrizalti, *Hukum Pemda Otonomi Daerah dan Implikasinya*, Yogyakarta: Total Media, 2013, hlm 71

³ Sadjijono, *Bab-Bab Hukum Administrasi*, Laksbang Presindo, Yogyakarta: Laksbang Mediatama, 2011, hlm 59-60

Pegawai Negeri sebagai Aparatur Sipil Negara ini diperlukan untuk pelaksanaan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai Negeri yang merupakan unsur Aparatur Sipil Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945.

Pada Kota Payakumbuh, pegawai kontrak yang bekerja di Pemerintahan Kota Payakumbuh tidak memakai istilah PPPK maupun Tenaga Honorer namun memakai istilah Tenaga Harian Lepas dengan perjanjian kontrak kerja. Keberadaan Tenaga Harian Lepas bertujuan untuk membantu kinerja Pegawai Negeri Sipil yang mana Pegawai Negeri Sipil tersebut sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintahan daerah yaitu salah satunya dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari daerah itu sendiri.

Tenaga Harian Lepas itu sendiri memiliki pengertian yaitu “orang yang melakukan pekerjaan tertentu pada pengusaha yang dalam hal waktu, volume, upahnya didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.” Hal ini sebagaimana di atur dalam Pasal 10 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.⁴ Tenaga Harian Lepas pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh bekerja 30 hari/bulan dalam Pasal 10 Ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga

⁴Hukumonline.com-Aturan tentang Pekerja Harian Lepas, Diakses pada tanggal 15 Januari 2019 pukul 14.00
<https://m.hukumonline.com/klinik/detail/lt51d291d7a6680/aturan-tenaga-harian-lepas>.

Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan bahwa: “dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.”

Keberadaan Tenaga Harian Lepas yang dipekerjakan pada instansi-instanti pemerintahan di kota Payakumbuh sebenarnya secara normatif yuridis tidak sesuai dengan UU ASN. Hal ini dikarenakan penggunaan Tenaga Harian Lepas hanya digunakan pada bidang ketenagakerjaan dan/atau oleh pengusaha bukan pada instansi pemerintahan.

Sementara istilah Tenaga Honorer dan Kontrak telah dihapuskan dalam UU ASN dan digantikan dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yaitu dalam Pasal 1 Angka 4 yang berbunyi: “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat dengan PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.”

Begitupun dalam peraturan pelaksana UU ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil tidak mengenal dan mengatur istilah ataupun penggunaan Tenaga Harian Lepas, hal ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Angka 1 yang berbunyi:

“Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang

penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.”

Tenaga harian lepas pada Kota Payakumbuh tidak termasuk pada bagian dari Pegawai ASN yang diatur dalam UU ASN. Namun, Tenaga Harian Lepas pada Kota Payakumbuh tidak sama dengan pekerja/buruh yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan, karena Tenaga Harian Lepas pada Kota Payakumbuh bekerja pada instansi pemerintah sedangkan pekerja/buruh bekerja pada pengusaha.

Pemerintah Kota Payakumbuh belum mempunyai aturan khusus tentang pengangkatan Tenaga Harian Lepas. Perekrutan Tenaga Honorer yang disebut Tenaga Harian Lepas di Kota Payakumbuh berdasarkan pada kebutuhan instansi-instansi yang memerlukan tambahan tenaga untuk membantu kinerja PNS dengan Perjanjian Kontrak Kerja jangka waktu 1 (satu) tahun. Dengan adanya kebijakan perekrutan Tenaga Harian Lepas tanpa melalui tahapan sebagaimana mestinya, menimbulkan pandangan yang berbeda di tengah-tengah masyarakat, yaitu antara yang setuju dan yang tidak setuju dengan berbagai argumentasi dan rasionalnya masing-masing. Untuk menjadi Tenaga Harian Lepas hanya melalui seleksi administrasi dan test wawancara yang dilakukan oleh instansi tersebut.

Ketiadaan aturan khusus tentang pengangkatan Tenaga Harian Lepas dalam produk hukum daerah di Pemerintahan Kota Payakumbuh bertentangan dengan asas legalitas yang merupakan prinsip utama yang dijadikan sebagai dasar dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan di setiap negara hukum, terutama negara hukum dalam sistem

kontinental. Selain itu, Ketiadaan ini juga bertentangan dengan Pasal 6 ayat (2) huruf a *juncto*. Pasal 9 UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan yakni:

Pasal 6 ayat (2) UU Administrasi Pemerintahan:

- 1)
- 2) Hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Melaksanakan kewenangan yang dimiliki berdasarkan peraturan perundang-undangan dan AUPB
 - b. ...

Pasal 9 UU Administrasi Pemerintahan:

1. Setiap keputusan dan/atau tindakan wajib berdasarkan peraturan perundang-undangan dan AUPB
2. Peraturan perundang-undangan yang dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar kewenangan
 - b. Peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar dalam menetapkan dan/atau melakukan keputusan dan/atau tindakan

Pemerintah dalam membuat keputusan dan/atau kebijakan yang disebabkan oleh hal-hal tertentu secara hukum dapat dibenarkan selama hal tersebut menjadi bagian dari kewenangannya. Dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (selanjutnya yang disebut dengan UU Administrasi Pemerintahan) mengenal istilah diskresi, untuk pengertian diskresi itu sendiri di atur dalam Pasal 1 Angka 9 UU Administrasi Negara yang berbunyi:

“Diskresi adalah Keputusan dan/atau Tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan untuk mengatasi persoalan konkret yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam hal peraturan perundang-undangan yang memberikan pilihan, tidak mengatur, tidak lengkap atau tidak jelas, dan/atau adanya stagnasi pemerintahan.”

Pada Pasal 22 UU Administrasi Pemerintahan berbunyi:

- (1) Diskresi hanya dapat dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan yang berwenang.
- (2) Setiap penggunaan Diskresi Pejabat Pemerintahan bertujuan untuk:
 - a. Melancarkan penyelenggaraan pemerintahan;
 - b. Mengisi kekosongan hukum;
 - c. Memberikan kepastian hukum; dan
 - d. Mengatasi stagnasi pemerintahan dalam keadaan tertentu guna kemanfaatan dan kepentingan umum.

Dari penjelasan diatas kita dapat mengetahui bahwasannya diskresi merupakan salah satu bentuk pilihan yang dapat dilakukan oleh pemerintah/administrasi negara dalam bentuk tanggungjawab untuk mewujudkan perlindungan hukum dan upaya mewujudkan tujuan umum (kesejahteraan rakyat). Melalui diskresi inilah pemerintah dikonsepsikan sebagai penanggungjawab utama dalam penyelenggaraan negara dituntut untuk selalu hadir dalam suasana apapun yang dihadapi rakyat.⁵ Dengan berlakunya UU Administrasi Pemerintahan dalam perspektif kewenangan Pemerintah telah memberikan kepastian hukum tentang landasan hukum dilakukannya tindakan diskresi oleh pemerintah.

Kemudian, proses rekrutmen untuk menjadi Tenaga Harian Lepas hanya melalui seleksi administrasi dan test wawancara yang dilakukan oleh instansi di Pemerintahan Kota Payakumbuh ini juga tidak sesuai dengan standar manajemen rekrutmen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja sebagaimana tersebut dalam Pasal 96 ayat (2) UU ASN yang menyatakan ; “Pengadaan calon PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan,

⁵ Mohammad Yudi, “Peranan Diskresi Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan”. Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan ISSN: 1410-8771, Volume 15, No. 1, April 2016, hal. 9.

pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK”.

Penelitian ini dilakukan di Kota Payakumbuh karena Pemerintahan Kota Payakumbuh memakai istilah Tenaga Harian Lepas yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja tanpa dilandasi oleh Peraturan Daerah.⁶ Mengingat Pemerintahan Kota Payakumbuh harus mempertimbangkan baik dan buruknya dalam melakukan penerimaan Tenaga Harian Lepas agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pekerjaan antara Tenaga Harian Lepas dengan Pegawai Negeri Sipil, sehingga Pegawai Negeri Sipil maupun Tenaga Harian Lepas yang bekerja sebagai pemberi pelayanan publik di Kota Payakumbuh dapat memberikan pelayanan yang memuaskan dan maksimal. Namun bila penerimaan Tenaga Harian Lepas tidak dilakukan dengan selektif dan tidak mempertimbangkan baik dan buruk dalam penerimaan Tenaga Harian Lepas maka bukan tidak mungkin pelayanan publik di Kota Payakumbuh kurang memuaskan dan kurang maksimal.



Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, penulis kemudian tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan membuat suatu karya tulis tentang “KEDUDUKAN TENAGA HARIAN LEPAS PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PAYAKUMBUH.”

⁶Perjanjian Kontrak Kerja Tenaga Harian Lepas (THL) Pelayanan Informasi Pasar Kerja Pemerintahan Kota Payakumbuh Nomor:01/Naker-DTKP/1/2019

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Kedudukan Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Payakumbuh ?
2. Bagaimanakah Hak dan Kewajiban Tenaga Harian Lepas di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Payakumbuh ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sehubungan dengan permasalahan di atas adalah :

1. Untuk mengetahui kedudukan Tenaga Harian Lepas di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Payakumbuh.
2. Untuk mengetahui hak dan kewajiban Tenaga Harian Lepas di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Payakumbuh.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan akan memberikan gambaran yang jelas bagi pembaca tentang pengangkatan tenaga harian lepas di Kota Payakumbuh. Selain itu, diharapkan dengan melakukan penulisan ini penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapat dalam kuliah dan dapat terlatih dalam melakukan penelitian dengan baik, sehingga



dapat menerapkan hukum dan Peraturan Perundang-undangan yang berhubungan dengan Kedudukan Tenaga Harian Lepas .

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis yang diharapkan oleh penulis dari hasil penelitian ini, selain bermanfaat bagi penulis sendiri, juga bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam hal ini baik masyarakat, pemerintah maupun penegak hukum, khususnya bagi pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang dikaji baik secara langsung maupun secara tidak langsung

E. Metode Penelitian

Untuk memperoleh data yang konkrit sebagai bahan dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan secara yuridis empiris, yaitu pendekatan penelitian membandingkan norma-norma yang ada dengan fakta-fakta yang ada dilapangan dengan penelitian yang dilakukan penulis.⁷ Dalam hal ini ialah tentang “Kedudukan Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh”

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah sifat penelitian deskriptif analitis, yaitu penelitian yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang

⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2008, hlm. 52.

menjadi objek penelitian. Demikian pula dalam pelaksanaannya di masyarakat yang berkenaan dengan objek penelitian.

3. Jenis Data

Jenis data yang penulis gunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.⁸

Dalam hal ini data primer yang diperlukan berupa informasi yang terkait dengan Kedudukan Tenaga Harian Lepas di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh. Oleh karena itu, informan penelitian ini adalah Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh dan Tenaga Harian Lepas Kota Payakumbuh.



2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.⁹

⁸ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 106

⁹ Ibid. hlm. 106

Data sekunder merupakan data yang sudah diolah, data tersebut berupa:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

4. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

b. Bahan Hukum Sekunder



Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.¹⁰ Bahan hukum sekunder ini terdiri dari semua tulisan yang tidak berbentuk peraturan perundang-undangan, seperti hasil-hasil penelitian, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, hasil seminar, diktat, dan catatan kuliah yang dapat dipertanggung jawabkan muatannya.



c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.¹¹ Bahan hukum tersier dapat berupa buku-buku, kamus hukum maupun kamus lainnya yang berhubungan dengan bahan penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah

a. Studi Dokumen

Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi bahan hokum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Setiap bahan ini harus di periksa ulang, sebal hal ini sangat menentukan hasil suatu

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 2014, hlm. 52

¹¹Ibid.

penelitian.¹² Dokumen tersebut berupa dokumen kepegawaian Kota Payakumbuh.

b. Wawancara

Wawancara adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka, ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seorang responden.¹³ Teknik wawancara yang digunakan adalah teknik wawancara semi terstruktur yaitu dengan melakukan tanya jawab secara lisan maupun tertulis yang berasal dari pengembangan topik dalam mengajukan pertanyaan dan penggunaan terminologi lebih fleksibel dari pada wawancara terstruktur.

Wawancara dilakukan dengan Bode Arman, S.H.,M.Si Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh dan Suci Ermanda Tenaga Harian Lepas Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Payakumbuh.

5. Pengolahan dan Analisa Data

Metode pengolahan dan analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Editing yaitu meneliti kembali catatan-catatan yang ada untuk mengetahui apakah catatan-catatan tersebut telah cukup baik dan dapat segera disiapkan untuk keperluan proses berikutnya.

¹² Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 68.

¹³ Ibid. hlm. 82.

- b. Analisis Data yang dilakukan adalah analisis data kualitatif yaitu tidak menggunakan angka-angka (tidak menggunakan rumus matematika), tetapi menggunakan kalimat-kalimat yang merupakan pandangan para pakar, peraturan perundang-undangan, termasuk data yang penulis peroleh di lapangan yang memberikan gambaran secara detail mengenai permasalahan sehingga memperlihatkan sifat penelitian yang deskriptif analitis.

