

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan dilahirkan ke dunia ini beriringan dengan hak lahiriahnya yaitu hak untuk hidup dan menjalankan kehidupannya untuk memperoleh kesejahteraan. Dalam menjalankan kehidupannya, manusia ditakdirkan sebagai makhluk sosial yang tidak akan bisa hidup sendiri di atas dunia ini, dan pastinya akan membutuhkan orang lain untuk menjalankan dan mencapai tujuan dalam hidupnya. Menurut Gunarto Suhardi dalam bukunya:

“Untuk menjalankan dan mencapai tujuan hidupnya, manusia memiliki kebutuhan yang beraneka ragam. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia dituntut untuk bekerja, baik itu pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain untuk mencapai kesejahteraannya, karena kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi dari satu mata uang.”¹

Dalam memperoleh kesejahteraan tersebut, pemerintah juga memiliki kewajiban untuk mendukung dan memajukan kesejahteraan hidup warga negaranya. Sebagaimana tujuan nasional Indonesia yang dijelaskan dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah 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”.

¹ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2006, hlm. 1.

Indonesia sebagai negara dengan penduduk terbanyak keempat setelah China, India dan Amerika menimbulkan tantangan kepada pemerintah selaku penguasa untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi penduduknya.² Ketenagakerjaan masih menjadi masalah yang sulit untuk dituntaskan pemerintah. Hal ini tercermin dari masalah yang sering terjadi dalam dunia ketenagakerjaan, seperti upah minimum dan perlindungan atas hak pekerja yang seringkali menjadi faktor penyebab terjadinya konflik antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar bagi seluruh rakyat Indonesia, dan dilindungi oleh konstitusi yaitu dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yaitu “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sebagaimana juga diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Ketentuan di atas dijabarkan pula lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan). Pasal 5 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Kemudian dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan,

²Dikutip dalam *CIA World Factbook* dan Badan Pusat Statistik (BPS), 2019, *Daftar Negara Menurut Jumlah Penduduk*, dilihat di https://id.m.wikipedia.org/wiki/Daftar_negara_menurut_jumlah_penduduk diakses pada 13 Juni 2020 pukul 11:49 WIB.

menetapkan bahwa: “Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”

Didalam penjelasan umum UU Ketenagakerjaan disebutkan pula bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha”. Perkembangan atas ketenagakerjaan meliputi pemenuhan hak-hak dasar para tenaga kerja dan pekerja, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan upah atau jaminan. Pemenuhan hak-hak tersebut demi menjamin rasa aman, tentram, keadilan serta kehidupan yang sejahtera lahir dan bathin sehingga produktifitas kerja dapat meningkat.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami perkembangan. Selain bertujuan untuk menghindari praktik perbudakan, perkembangan ini juga bertujuan untuk memperbaiki peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tidak selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan dan meningkatkan mutu pekerja serta kesejahteraan pekerja. Perkembangan ini diawali dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Kemudian diikuti dengan dikeluarkannya UU Ketenagakerjaan, serta keluarnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Di dalam Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah:

“Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu

perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Berdasarkan pasal tersebut, dapat diartikan bahwa upah adalah hak yang diterima pekerja dalam bentuk uang. Fakta di lapangan memperlihatkan bahwa hal yang berkaitan dengan uang adalah masalah yang sangat sensitif, sebagaimana menurut Abdul Khakim dalam bukunya:

“Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan upah atau upah dari pengusaha atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukannya, untuk memenuhi kehidupan hidup yang beragam. Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja. Karenanya, upah harus mendapatkan perlindungan dari pemerintah. Motivasi pekerja dalam bekerja adalah mencapai kesejahteraan, yang salah satu pilar utamanya melalui upah di samping pengembangan karier. Bagi pekerja nilai serupiahpun sangat berarti dan tidak jarang menjadi tuntutan jika masalah itu tidak diselesaikan secara proporsional”.³

Didalam pelaksanaannya pemberian upah harus diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL), sebagaimana yang ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.⁴

³Abdul Khakim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Batu Kajang (Paser), 2016, hlm. 5-6.

⁴ *Ibid.*, hlm. 13.

Didalam Pasal 88 ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan dijelaskan lebih lanjut bahwa:

- “(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 1. Upah minimum
 2. Upah kerja lembur
 3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
 5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
 6. Bentuk dan cara pembayaran upah
 7. Denda dan potongan upah
 8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
 10. Upah untuk pembayaran pesangon
 11. Upah untuk pembayaran pajak penghasilan”.

Dalam dunia bisnis yang semakin berkembang di Indonesia, banyak perusahaan yang ingin usahanya menjadi lebih berkembang dan besar. Sehingga membutuhkan banyak tenaga kerja, salah satunya dengan mempekerjakan pekerja harian lepas untuk memenuhi kebutuhan operasionalnya.

Di dalam Ketentuan Umum Pasal 1 angka (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas , Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, tenaga kerja harian lepas adalah “Tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian”.

Banyak alasan yang melatarbelakangi pekerja harian lepas ini, baik dari sisi pengusaha maupun dari pekerja itu sendiri. Dari sisi pengusaha mempekerjakan pekerja harian lepas selain dari kebutuhan usaha, juga karena lebih efisien dalam menekan biaya keluar dan tidak perlu memikirkan proses perekrutan pekerja yang rumit. Sedangkan dari sisi pekerja, alasan pribadi seperti melanjutkan studi atau komitmen lain lebih memilih bekerja paruh waktu dengan jam kerja yang lebih sedikit dan fleksibel.

Posisi pekerja sebagai pihak yang lemah, ditambah lagi dengan ketidaktahuan pekerja mengenai hak yang harus didapatkannya, mengakibatkan pekerja sangat rentan mendapatkan perlakuan yang sewenang-wenang dari pengusaha. Mencermati fakta dilapangan, pekerja harian lepas yang diupah berdasarkan kehadirannya, seringkali mendapatkan upah yang tidak sebanding dengan pekerjaannya. Bahkan banyak pekerjaan yang seharusnya tidak dapat dijadikan sebagai pekerjaan pekerja harian lepas melainkan tetap, malah dijadikan sebagai pekerjaan pekerja harian lepas dan rela untuk diupah rendah oleh pengusaha.

Hau's Tea adalah perusahaan yang bergerak dibidang Restoran yang beroperasi di Padang sejak tahun 2008. Hau's Tea merupakan perusahaan waralaba yang berasal dari Bandung. Di Sumatera Barat Hau's Tea memiliki 3 outlet, satu outlet di Bukit Tinggi, dan dua outlet di Padang. Hau's Tea juga memiliki satu gudang penyimpanan di Padang. Saat ini Hau's Tea di Padang memiliki pekerja sebanyak 49 orang yang berada di outlet maupun di gudang, dan 9 orang diantaranya merupakan pekerja harian lepas.

Menurut Pasal 1 ayat (2) dalam Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif No.11 Tahun 2014 tentang Standar Usaha Restoran, usaha Restoran atau rumah makan adalah “Usaha penyedia jasa makanan dan minuman dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan untuk proses pembuatan, penyimpanan dan penyajian di suatu tempat tetap yang tidak berpindah-pindah dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/ atau laba”.

Menurut Cousins dkk ada beberapa faktor yang sangat mempengaruhi reputasi sebuah Restoran, yaitu faktor makanan dan minuman, faktor pelayanan, faktor kebersihan, faktor harga, dan faktor suasana⁵. Untuk menjalankan faktor-faktor tersebut dengan baik diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dibidangnya untuk dipekerjakan menjadi pekerja. Pekerja ini selanjutnya akan diupah oleh pengusaha dan dilindungi haknya oleh Undang-Undang.

Berdasarkan hasil pra-penelitian melalui wawancara yang penulis lakukan terhadap salah seorang pekerja harian lepas dengan inisial R yang telah bekerja selama 4 (empat) tahun terakhir pada Restoran Hau’s Tea, menceritakan keluhannya tentang upah yang diterimanya. R mengatakan:

“Sekarang saya menerima upah dari perusahaan hanya sebesar Rp9.500,00/jam, yang naik Rp500,00 dari tahun sebelumnya. Walaupun sudah naik, tetapi tetap saja masih kurang, terkadang dalam sehari itu kita tidak cukup 8 jam, terkadang ada 6 jam bahkan ada yang cuma 4 jam.”⁶

⁵ Dikutip dalam Muchlisin Riadi, 2017, *Pengertian, Jenis dan Sistem Pelayanan Restoran*, dilihat di <http://www.kajianpustaka.com/2017/11/> diakses pada 21 Mei 2019 pukul 06:29 WIB.

⁶Hasil wawancara dengan R, karyawan *part time* di Restoran Hau’s Tea Juanda Padang, Sabtu 4 Oktober 2019 pukul 17:57 WIB.

Jika merujuk pada peraturan upah minimum yang diatur dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum, mengatakan bahwa: “Upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.” Dan di dalam Pasal 19 Peraturan Menteri ini juga dijelaskan lagi tentang perhitungan upah bagi pekerja harian lepas, yang berbunyi:

- “Upah Pekerja harian lepas ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari:
- a. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima);
 - b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).”

Berdasarkan peraturan tersebut, dengan Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat 2020 (Rp2.484.041,00) dan dengan jumlah hari kerja pekerja tetap Hau’s Tea (6 hari), dapat dibuat rumus perhitungan upah minimum pekerja harian lepas pada Restoran Hau’s Tea sebagai berikut:

Perhitungan Upah Harian = Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) : 25.
Maka perhitungannya adalah: $Rp2.484.041,00 : 25 = Rp99.400,00$. Jadi upah minimum yang harus diterima oleh pekerja harian lepas di Hau’s Tea adalah Rp99.400,00/hari atau Rp12.425,00/jam, sedangkan upah yang diterima pekerja harian lepas di Hau’s Tea hanya Rp9.500,00/jam, yang jelas kurang dan bertentangan dengan ketentuan upah minimum. Dari hal tersebut, penulis berpendapat bahwa pengupahan terhadap pekerja harian lepas di Hau’s Tea

Padang kurang mendapatkan perhatian, baik dari sisi pengusaha maupun pemerintah.

Restoran Hau's Tea adalah Restoran yang besar karena merupakan Restoran waralaba yang tentunya memiliki standar yang bagus sehingga memiliki beberapa cabang. Dari banyaknya cabang Restoran Hau's Tea ini tentunya akan mempekerjakan pekerja yang banyak pula, termasuk pekerja harian lepas. Maka akan sangat disayangkan jika upah yang diterima pekerja masih dibawah upah minimum.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam pada Restoran Hau's Tea di Kota Padang dan pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat dengan topik yang berjudul **“PERLINDUNGAN UPAH MINIMUM PEKERJA HARIAN LEPAS PADA RESTORAN HAU'S TEA DI KOTA PADANG”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul yang penulis ambil, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perlindungan upah minimum terhadap pekerja harian lepas pada Restoran Hau's Tea di Kota Padang ?
2. Apakah yang menjadi kendala dalam pelaksanaan upah minimum terhadap pekerja harian lepas pada Restoran Hau's Tea di Kota Padang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan upah minimum terhadap pekerja harian lepas pada Restoran Hau's Tea di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui kendala dalam pelaksanaan upah minimum terhadap pekerja harian lepas pada Restoran Hau's Tea di Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis:

- a. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat dalam perkuliahan dan membandingkannya dengan praktek di lapangan.
- b. Sebagai wahana untuk mengembangkan wacana dan pemikiran bagi peneliti.
- c. Menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian selanjutnya dalam Hukum Administrasi Negara, khususnya perlindungan upah minimum bagi pekerja harian lepas pada Restoran di Kota Padang, tepatnya di Restoran Hau's Tea.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran di bidang hukum pada umumnya dan pada khususnya tentang perlindungan upah minimum pekerja harian lepas pada Restoran di Kota Padang, tepatnya di Restoran Hau's Tea.

- b. Hasil penelitian ini sebagai bahan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam bidang Hukum Administrasi Negara, khususnya dalam perlindungan upah minimum pekerja harian lepas pada Restoran di Kota Padang, tepatnya di Restoran Hau's Tea.

E. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Masalah

Penelitian ini adalah penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris atau sosiologis (*socio-legal research*), adalah pendekatan dengan melihat suatu kenyataan hukum di dalam masyarakat. Pendekatan sosiologi hukum merupakan pendekatan yang digunakan untuk melihat aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial di dalam masyarakat dan berfungsi sebagai penunjang untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi temuan bahan non hukum bagi keperluan penelitian atau penulisan hukum.⁷

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif. Dikatakan deskriptif karena hasil penelitian ini diharapkan akan diperoleh gambaran atau lukisan faktual mengenai keadaan objek yang diteliti.⁸

⁷Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sari Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 105.

⁸Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1986, hlm. 10.

3. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan jenisnya:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, melalui penelitian langsung dari lapangan. Data tersebut berupa hasil wawancara yang didapat melalui wawancara yang dilakukan dengan para narasumber.⁹

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan. Data hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer yang dapat membantu, menganalisis, memahami dan menjelaskan bahan hukum primer yaitu hasil-hasil penelitian, karya tulis dari ahli hukum serta teori dan para sarjana yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Data sekunder dapat pula dibedakan menjadi:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat berupa norma-norma dasar dan peraturan perundang-undangan. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas.¹⁰

⁹*Ibid*, hlm. 12.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2010, hlm. 141.

Dalam hal ini berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan materi penulisan seperti:

- a. Undang Undang Dasar 1945.
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/buruh di Perusahaan.
- e. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang Uang Servis pada Usaha Hotel dan Usaha Restoran di Hotel.
- f. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer atau keterangan-keterangan mengenai peraturan perundang-undangan, berbentuk buku-buku yang ditulis para sarjana, literatur-literatur, hasil penelitian yang telah dipublikasikan, jurnal-jurnal hukum dan lain-lain.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum tersier adalah bahan-bahan yang menunjang pemahaman akan bahan hukum primer dan skunder. Misalnya : kamus, ensiklopedia dan lain sebagainya.

Data berdasarkan sumbernya adalah:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mencari dan mengkaji bahan bahan hukum yang terkait dengan obyek penelitian.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dimaksudkan guna mendukung analisis terhadap data kepustakaan/sekunder dengan cara mengungkap informasi-informasi penting serta mencari tanggapan tentang pekerja harian lepas pada Restoran Hau's Tea di Kota Padang sesuai fakta dilapangan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian dikumpulkan melalui :

a. 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.¹¹ Dengan melakukan tanya

¹¹Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 82.

jawab dengan pihak terkait, dalam penelitian ini dilakukan dengan pihak Restoran Hau's Tea di Kota Padang beserta pekerja harian lepasnya, yaitu:

- 1) Fitrianti sebagai *Supervisor* Restoran Hau's Tea mewakili pihak Restoran.
- 2) Brevvio Ravelino sebagai *Captain* Restoran Hau's Tea.
- 3) Puja Dwi sebagai pekerja tetap Restoran Hau's Tea.
- 4) Retno sebagai pekerja tetap Restoran Hau's Tea.
- 5) Rizka sebagai pekerja tetap Restoran Hau's Tea.
- 6) Pekerja harian lepas Restoran Hau's Tea yang tidak mau disebutkan namanya, yaitu R, R, A, dan S.

Kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, yang dalam hal ini adalah Unit Pelaksana Teknis Daerah(UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat, yaitu:

- 1) Bapak Muhammad Ali Hanafia sebagai Pengawas Ketenagakerjaan.
- 2) Ibu Mayunis sebagai Staf Administrasi Pengawas Ketenagakerjaan.

Pada pelaksanaan wawancara, penulis menggunakan wawancara semi terstruktur. Dimana wawancara dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan dahulu dan mengembangkan pertanyaan tersebut kepada narasumber.

b. Studi Dokumen

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder berupa pendapat-pendapat atau tulisan para ahli atau pihak lain yang mempelajari

bahan-bahan kepustakaan dan literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Teknik Sampling

Dalam tata cara sampling biasanya dibedakan antara *Probability sampling* dan *Non probability sampling*. *Probability Sampling* yaitu setiap manusia atau unit dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai unsur sampel. Sedangkan Pada *Non Probability sampling* tidak dipergunakan dasar-dasar probabilitas yaitu dasar utamanya adalah logika dan “*common-sense*”.

Didalam memilih tata cara sampling bagi penelitian, maka biasanya seorang peneliti akan mempertimbangkan paling sedikit tiga faktor yakni besarnya populasi, biaya serta faktor yang mempengaruhi kelancaran untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti.¹²

5. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Data yang terkumpul nantinya diolah dengan cara editing. Editing merupakan proses penelitian kembali terhadap catatan, berkas-berkas, informasi yang dikumpulkan oleh para pencari data.¹³ Pengeditan dilakukan terhadap data yang telah terkumpul dan kemudian dipilah, sehingga ditemukan data-data yang benar dan sesuai dengan rumusan masalah yang dibutuhkan sebagai bahan penulisan.

¹²Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, hlm. 173.

¹³*Ibid*, hlm. 168.

b. Analisis Data

Setelah data yang diperoleh tersebut diolah, maka selanjutnya penulis menganalisis data tersebut secara kualitatif yaitu analisis dengan mempelajari hasil penelitian dan seterusnya dijabarkan serta disusun secara sistematis dalam bentuk karya tulis ilmiah berupa proposal penelitian.