

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Negara Indonesia merupakan negara hukum yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang mengatur segala kehidupan masyarakat Indonesia. Hukum di sini mempunyai arti yang sangat penting dalam aspek kehidupan sebagai pedoman tingkah laku manusia dalam hubungannya dengan manusia yang lain, termasuk juga negara memberikan perlindungan untuk rakyat Indonesia khususnya bagi para pekerja yang tertuang dalam pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945 yaitu “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Apa yang tertuang dalam Pasal 28 D UUD NRI Tahun 1945 mengamanatkan secara amat jelas dan tegas bahwa semua orang berhak untuk memperoleh pekerjaan yang sangat penting demi memenuhi kebutuhannya.<sup>1</sup>

Negara memberikan perlindungan khususnya bagi pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

---

<sup>1</sup> Pasal 28 D Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Menurut Iman Soepomo dalam Manulang, hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>2</sup> Menurut Molenaar dalam Manulang, hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan penguasa.<sup>3</sup> Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.<sup>4</sup>

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup>Sendjun H. Manulang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 2.

<sup>3</sup>*Ibid*, hlm. 1.

<sup>4</sup>Hartono, Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 10.

<sup>5</sup> Iman Soepomo, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta, hlm. 1.

Hubungan kerja tersebut menimbulkan adanya hak bagi para pekerja, yaitu:

1. Hak untuk mengembangkan potensi kerja, mengembangkan minat, bakat, dan kemampuan.
2. Hak dasar atas jaminan sosial, kesehatan, dan keselamatan kerja.
3. Hak dasar untuk mendapatkan upah yang layak.
4. Hak dasar untuk berlibur, cuti, istirahat, serta memperoleh pembatasan waktu kerja.
5. Hak dasar untuk membentuk serikat pekerja.
6. Hak untuk melakukan aksi mogok kerja.
7. Hak khusus terkait persoalan jam kerja untuk pekerja perempuan.
8. Hak perlindungan atas pemutusan hubungan kerja.

Hak normatif pekerja adalah hak-hak pekerja yang lahir sebagai upaya memberi perlindungan terhadap pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang bersifat mengikat pekerja dan pengusaha. Pemenuhan hak-hak normatif pekerja oleh pengusaha dampaknya sangat signifikan terhadap terbentuknya hubungan industrial yang harmonis dan dinamis antara pengusaha dan pekerja. Pekerja merasa aman dan terlindungi dan semakin termotivasi untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Hubungan kerja yang harmonis ini akan memberikan nilai tambah yang luar biasa besar bagi pengusaha atau perusahaan. Produktivitas perusahaan akan meningkat

dan ini bermakna secara finansial keuntungan atau laba perusahaan akan meningkat.<sup>6</sup>

Menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai 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 peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>7</sup> Menurut Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.<sup>8</sup> Dari beberapa definisi tentang upah di atas maka dapat disimpulkan bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).<sup>9</sup> Kebijakan

---

<sup>6</sup>Affan, Pemenuhan Hak-Hak Normatif Sebagai Upaya Perlindungan Dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja  
<https://disdukcapil.pontianakkota.go.id/pemenuhan-hak--hak-normatif--sebagai-upaya-perlindungan-dan-peningkatan-kesejahteraan-pekerja-ditulis-oleh-affan>, diakses 22 Mei 2019.

<sup>7</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>8</sup>Muchdarsyah Sinungan, 2000, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 90.

<sup>9</sup>Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh salah satunya meliputi hak upah kerja lembur. Upah kerja lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.<sup>10</sup>

Fakta yang terjadi terdapat perusahaan yang tidak memberikan upah kerja lembur bagi pekerja yang bekerja melebihi jam kerja normal, yaitu terdapat di PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik. Para pekerja sebanyak 95 orang yang bekerja melebihi jam kerja normal tidak diberikan upah kerja lembur sebagaimana yang telah diatur di dalam Undang-Undang, dengan alasan perusahaan sedang mengalami likuiditas keuangan, sehingga berpengaruh pada operasional PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik. Upah lembur yang harus dibayarkan berdasarkan penetapan pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Bernomor : 560/2609/437-58/2014 kepada 95 para pekerjanya adalah Rp 1.055.764.237,00 (satu miliar lima puluh lima juta tujuh ratus enam puluh empat ribu dua ratus tiga puluh tujuh rupiah) tanpa di ikutkan denda keterlambatan pembayaran.

Pihak perusahaan hanya mampu membayar sebesar Rp 350.000.000,00 (tiga ratus lima puluh juta rupiah). Para pekerja tidak mau menerima pembayaran upah lembur sebesar Rp 350.000.000,00 (tiga ratus lima puluh juta rupiah),

---

<sup>10</sup>Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja lembur Dan Upah Kerja Lembur.

sehingga pihak perusahaan menambahkan nilai rupiah penawaran sebesar Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), tetapi para pekerja beranggapan bahwa nilai tersebut masih terlalu jauh dari penetapan pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Bernomor : 560/2609/437-58/2014 sebesar Rp 1.055.764.237,00 (satu miliar lima puluh lima juta tujuh ratus enam puluh empat ribu dua ratus tiga puluh tujuh rupiah) sehingga tidak ada titik temu. Pihak perusahaan mengajukan masalah ini ke tingkat tripartit Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan surat Bernomor : 001/AIG/I/2015 tertanggal 5 Januari 2015 perihal Pendaftaran Pencatatan Perselisihan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan surat tersebut, kedua pihak di panggil untuk melakukan mediasi. Para pekerja meminta sebesar Rp 900.000.000,00 (sembilan ratus juta rupiah), tetapi dalam prosesnya pihak perusahaan hanya mau membayarkan sebesar Rp 450.000.000,00 (empat ratus lima puluh juta rupiah), sehingga dalam mediasi tidak terjadi titik temu, dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada akhirnya menerbitkan surat anjuran bernomor : 567/446/437.58/2015 pada tanggal 10 Februari 2015. Setelah di keluarkannya surat penetapan Pegawai Pengawas Tenaga Kerja serta surat anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan tidak ada itikad baik dari pihak perusahaan, maka para pekerja mengajukan gugatan ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik. Permasalahan inilah yang mendorong penulis untuk meneliti dalam kaitannya dengan “Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja PT. Artawa Indonesia di Gresik (Studi Kasus No 809 K/Pdt.Sus-PHI/2015).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan upah kerja lembur bagi pekerja PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Gresik nomor 809/K.PDT.SUS-PHI/2015?
2. Bagaimana pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur bagi pekerja yang ada di dalam perusahaan PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik setelah adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Gresik nomor 809/K.PDT.SUS-PHI/2015?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan ketentuan upah kerja lembur bagi pekerja PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Gresik nomor 809/K.PDT.SUS-PHI/2015.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pembayaran ketentuan upah kerja lembur bagi pekerja yang ada di dalam perusahaan PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik setelah adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Gresik nomor 809/K.PDT.SUS-PHI/2015.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Bagi perkembangan ilmu hukum, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan perkembangan bidang hukum ekonomi dan bisnis serta hukum perburuhan khususnya mengenai pelaksanaan ketentuan upah kerja lembur bagi pekerja PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat dengan pemberian informasi tentang pelaksanaan ketentuan upah kerja lembur.

###### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap perusahaan dalam menjalankan peraturannya.

###### c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penulis sebagai syarat untuk memenuhi tugas akhir agar dapat menyandang gelar sarjana hukum dan untuk mengetahui lebih dalam mengenai Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Keaslian penulisan dengan judul pelaksanaan ketentuan upah kerja lembur bagi pekerja PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik merupakan karya asli penulis dan bukan merupakan hasil dari plagiasi atau duplikasi dari karya

yang pernah ditulis. Hal ini dapat dibuktikan dengan membandingkan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut skripsi dengan tema yang sama yaitu:

1. Yohana Arie Jelita Kurniati, 080509951, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, tahun 2016, PELAKSANAAN KETENTUAN UPAH KERJA LEMBUR PEKERJA PT. BANK DANAMON DI KABUPATEN SEKADAU. Rumusan masalahnya adalah bagaimanakah pelaksanaan ketentuan upah kerja lembur bagi pekerja PT. Bank Danamon di Kabupaten Sekadau? Hasil penelitiannya adalah prosedur pelaksanaan waktu kerja lembur dan sistem upah kerja lembur PT. Bank Danamon yang dilaksanakan pada hari biasa (senin-jumat) tidak sesuai dengan pasal 6 dan 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, tidak sesuai dalam hal kriteria waktu kerja lembur yang melebihi waktu maksimal selama lebih dari 3 (tiga) jam dalam sehari dan adanya kerja lembur yang dilaksanakan tanpa adanya instruksi maupun pengisian dalam sistem EC (*Employee Connection*) sehingga pekerja tidak menerima upah kerja lembur sesuai dengan waktu kerja lembur yang dikerjakan. Walaupun demikian dalam sistem pengupahan kerja lembur PT. Bank Danamon telah sesuai dengan Pasal 8 dan Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI

No.Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu kerja lembur dan Upah Kerja Lembur.<sup>11</sup>

2. Tristyta Jayanti, 1212011346, Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung, tahun 2016, PELAKSANAAN PEMBAYARAN UPAH KERJA LEMBUR TENAGA KERJA PT. KENDI ARINDO KOTA BANDAR LAMPUNG. Rumusan masalahnya adalah:
  - a. Bagaimana pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur terhadap tenaga kerja PT.Kendi Arindo Kota Bandar Lampung?
  - b. Apakah faktor penghambat dalam pelaksana pembayaran upah lembur terhadap tenaga kerja PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung?

Hasil peneilitiannya adalah:

- a. Cara perhitungan dan pembayaran upah kerja lembur terhadap tenaga kerja PT. Kendi Arindo Bandar Lampung telah mengikuti ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penghitungan upah kerja lembur tenaga kerja pada PT. Kendi Arindo dibedakan antara tenaga kerja pada bagian sistem kerja eksternal dan internal. Tenaga kerja pada bagian sistem kerja eksternal upah kerja lemburnya dihitung berdasarkan bobot kerja, lokasi kerja dan waktu. Tenaga kerja pada bagian internal upah kerja lemburnya

---

<sup>11</sup>Yohana Arie Jelita Kurniati, 2016, *Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT. Bank Danamon Di Kabupaten Sekadau*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm. 66.

dihitung berdasarkan waktu kerjanya, pembayaran upah lembur internal maupun eksternal dibayarkan setiap minggu setelah proses kerja lembur.

- b. Faktor penghambat dalam implementasi penghitungan dan pembayaran upah lembur pada PT. Kendi Arindo Bandar Lampung yaitu pertama, mengingat PT. Kendi Arindo ini perusahaan ekspor batubara, yang kerja lemburnya disesuaikan waktunya dengan kebutuhan produksi perusahaan, upah kerja lembur terkadang mengalami keterhambatan dikarenakan sistem penggajian dan pengupahan yang ditetapkan oleh direksi perusahaan terkadang mengalami perubahan sehingga upah lembur dibayarkan tidak sebagaimana mestinya, dan tidak tepat waktu. Faktor kedua adalah sumber daya manusia, yaitu keterampilan (skill) tenaga kerja yang harus terus menerus ditingkatkan agar perusahaan dapat berkompetisi dengan para pesaingnya.<sup>12</sup>

3. Desy Rachmawati, 10040011083, Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung, tahun 2015, PEMBERIAN UPAH LEMBUR TERHADAP PEKERJA YANG BEKERJA DI HARI LIBUR DI PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK (HYPERMART) BANDUNG DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG- UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JO KEPUTUSAN MENTERI NO.102/MEN/VI/2004 TENTANG WAKTU KERJA LEMBUR DAN UPAH KERJA LEMBUR. Rumusan masalahnya adalah:

---

<sup>12</sup>Tristya Jayanti, 2016, *Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja lembur Tenaga Kerja PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung*, Universitas Lampung, hlm. 72.

- a. Bagaimana pelaksanaan pemberian upah lembur terhadap pekerja yang bekerja di hari libur di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur?
- b. Bagaimana konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memberikan upah lembur di hari libur nasional dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur?

Hasil penelitiannya adalah

- a. Upah lembur dijelaskan secara khusus dalam pasal 11 Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, pada kenyataannya tidak sesuai, bahkan tidak dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja/ buruh.
- b. Konsekuensi jika tidak membayar, sesuai dengan pasal 187 bahwa dapat dikenakan berupa sanksi administratif berupa denda sebesar Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) atau paling banyak sebesar Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) atau dapat dikenai penjara selama 1 (satu) bulan dan maksimal selama 12 (dua belas) bulan.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup>Desy Rachmawati, *Pemberian Upah lembur Terhadap Pekerja Yang Bekerja Di Hari Libur Di PT. Matahari Putra Prima TBK (Hypermart) Bandung Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur*, Universitas Islam Bandung, hlm. 70

## F. Batasan Konsep

Perlunya batasan konsep dalam penelitian ini agar memberikan batasan dari berbagai pendapat dan agar substansi atau kajian dari penulisan hukum ini tidak melebar atau menyimpang. Berikut adalah Batasan Konsep dari Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik.

1. Pelaksanaan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan (rancangan, keputusan, dan sebagainya).<sup>14</sup>
2. Ketentuan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang sudah tentu atau yang telah ditentukan.<sup>15</sup>
3. Upah didefinisikan sebagai 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 peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>16</sup>
4. Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> *Kemdikbud*, Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pelaksanaan>, diakses 16 Agustus 2019.

<sup>15</sup> *Kemdikbud*, Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/ketentuan>, diakses 16 Agustus 2019.

<sup>16</sup> Pasal 1 ayat (30) Undang- Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>17</sup> Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004).

5. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>18</sup>
6. PT. Artawa Indonesia adalah perusahaan swasta di Kabupaten Gresik yang bergerak di bidang baja dan konstruksi.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian tentang pelaksanaan ketentuan upah kerja lembur pekerja PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang dilakukan/berfokus pada fakta sosial untuk memperoleh data primer yang didukung dengan data sekunder terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.<sup>19</sup>

### **2. Sumber Data**

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dan narasumber berupa tanya jawab secara langsung sebagai data utamanya.<sup>20</sup>

- b. Data sekunder terdiri :

Data sekunder adalah data pelengkap yang diperoleh tidak melalui tangan pertama, melainkan melalui tangan kedua, ketiga atau seterusnya. Peneliti menggunakan data sekunder yaitu berupa putusan Nomor 809/K.Pdt.Sus-PHI/2015.

- 1) Bahan hukum primer merupakan bahan-bahan yang berupa peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan ketentuan

---

<sup>18</sup> Pasal 1 ayat (3) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>19</sup> Zainuddin Ali, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 14.

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm. 28.

upah kerja lembur bagi pekerja PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik terdiri dari:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - c) Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.
  - d) Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- 2) Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti: buku, hasil penelitian, internet, artikel ilmiah, asas-asas hukum, dan fakta hukum. Penelitian ini juga menggunakan pendapat hukum serta sumber hukum sekunder lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.<sup>21</sup>
- 3) Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya.<sup>22</sup> Peneliti menggunakan kamus besar bahasa Indonesia.

### 3. Metode Pengumpulan Data

- a. Cara pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan:

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm. 27.

<sup>22</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Penelitian Hukum*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 93.

Wawancara dilakukan dengan narasumber menggunakan daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebagai pedoman untuk wawancara yang dilakukan pada obyek penelitian.

- b. Kuesioner atau mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden atau narasumber untuk mendapatkan tanggapan berupa data yang berkaitan dengan objek penelitian.

#### 4. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah menetapkan tempat/wilayah terjadinya permasalahan hukum yang diteliti.<sup>23</sup> Penelitian ini dilakukan di PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik dan melakukan wawancara dengan HRD perusahaan yang berada di Gresik beralamat di Jl. Kig Raya Utara No.3-4, Sekarsore, Roomo, Kabupaten Gresik, Jawa Timur.

#### 5. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang, benda (hidup atau mati), kejadian, kasus-kasus, waktu, atau tempat, dengan sifat atau ciri yang sama.<sup>24</sup> Populasi yang menjadi objek penelitian hukum ini adalah para pekerja/buruh di PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik.

#### 6. Metode pengambilan sampling

Peneliti menggunakan *simple random sampling* yaitu Cara pengambilan sampling dilakukan secara acak yang bersifat sejenis tanpa memperhatikan tingkatan pada populasi tersebut.

---

<sup>23</sup> Bambang Sunggono, 2005, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Perdasa, Jakarta, hlm. 110.

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm. 118.

## 7. Responden dan Narasumber

- a. Responden adalah penjawab (atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian).<sup>25</sup> Responden dalam penelitian ini adalah pekerja/buruh PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik yang berjumlah 23 orang, diambil secara *random sampling* sebesar 10% dari jumlah pekerja/buruh yaitu 224 orang.
- b. Narasumber adalah orang yang memberi informasi (mengetahui secara jelas).<sup>26</sup> Narasumber dalam penelitian ini adalah Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Gresik yang bernama Jaka Mulyata, S.H, M.H, Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang bernama Utut Adianto S.H, dan Advokat pekerja yang bernama Mochammad Agus S.H.

## 8. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang telah dikumpulkan secara sistematis sehingga diperoleh gambaran mengenai masalah yang diteliti atau keadaan yang diteliti.<sup>27</sup> Berdasarkan analisis tersebut, kemudian ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode berfikir induktif yaitu cara berfikir yang berangkat dari pengetahuan yang sifatnya khusus kemudian menilai suatu kejadian yang umum.

---

<sup>25</sup> *Kemdikbud*, Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/responden>, di akses 16 agustus 2019.

<sup>26</sup> *Kemdikbud*, Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/narasumber>, di akses 16 Agustus 2019.

<sup>27</sup> Bambang Sunggono, *Op. Cit.*, hlm. 124.

## **H. Sistematika Penulisan Hukum/Skripsi**

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian, dan sistematika penulisan hukum/skripsi.

### **BAB II: PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tinjauan pelaksanaan upah kerja lembur bagi pekerja PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik, tinjauan mengenai hubungan kerja, upah, waktu kerja, dan kerja lembur, dan juga hasil penelitian serta pembahasan mengenai pelaksanaan upah kerja lembur bagi pekerja PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik.

### **BAB III: PENUTUP**

Bab ini berisi Kesimpulan dan Saran.