

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Salah satu tujuan negara Indonesia adalah untuk mensejahterakan rakyat, sebagaimana yang telah dirumuskan dalam Alinea ke IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD RI 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....“

Untuk mewujudkan kesejahteraan umum, sebagaimana yang telah dimaksud dalam Pembukaan UUD 1945 salah satunya yaitu dengan memberikan pekerjaan yang layak kepada warga negara. Mengenai pekerjaan yang layak tersebut pengaturannya terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang rumusnya sebagai berikut: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Rumusan pasal tersebut memiliki arti bahwa warga negara berhak mendapatkan sebuah pekerjaan dengan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Salah satu pekerjaan yang layak yakni sebagai tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan swasta. Di Indonesia mengenai pengaturan tentang tenaga kerja ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Dalam undang-undang ini berdasarkan Pasal 1 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud

tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kemudian dalam Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai pengertian pekerja/buruh, yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian di atas, konsep pekerja adalah setiap pekerja yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.<sup>1</sup>

Selanjutnya dalam UU Ketenagakerjaan diatur berbagai macam hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Salah satu yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan yaitu terhadap kewajiban pengusaha dalam membayar upah kerja lembur terhadap pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja normal, dan diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No.Kep/102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Setiap pekerja berhak atas perlindungan hukum terkait dengan hak-hak normatif yang harus diperoleh serta kewajiban-kewajiban yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan perlindungan pekerja adalah untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

---

<sup>1</sup> Yanti, A. I. E. K., & Cahyani, N. K. M. S. (2020). *Implementasi Upah Lembur Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004*. Kerta Dyatmika, 17(2), hlm, 57.

Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>2</sup>

Pada tahun 2020 melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pemerintah melakukan perubahan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan termasuk di dalamnya perubahan terhadap aturan tentang ketenagakerjaan. Serta perubahan terhadap aturan-aturan pelaksana dari beberapa peraturan perundang-undangan tersebut, termasuk juga aturan pelaksana dari UU Ketenagakerjaan. Salah satu aturan pelaksana UU Ketenagakerjaan yang diubah yaitu Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No.Kep/102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Setelah berlakunya UU Ciptaker aturan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diubah kedalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ini, diharapkan hak-hak pekerja dan hal-hal lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dapat dijamin dan menjadi bukti bahwa negara secara khusus memberikan perlindungan bagi pekerja dalam pemenuhan haknya. Ketentuan yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan sepanjang tidak dihapus dan sepanjang tidak diatur ulang di dalam UU Ciptaker, maka ketentuannya tetap berlaku.

Sebagai seorang pekerja memiliki hak dan kewajiban, salah satu hak yang wajib diperoleh pekerja adalah menerima upah. Di dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dijelaskan bahwa:

---

<sup>2</sup> Devi Rahayu, 2019, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, hlm. 116.

“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 peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Selanjutnya mengenai upah ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Ciptaker serta Peraturan Pelaksana yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan.

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, penghasilan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.<sup>3</sup>

Dasar pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (1) UU Ciptaker telah dijelaskan bahwa “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.” Adapun ketentuan waktu kerja telah diatur dalam Pasal 77 ayat (2) UU Ciptaker, yaitu :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Dalam kondisi tertentu terkadang perusahaan mempekerjakan pekerjanya melebihi waktu kerja normal, hal ini biasanya terjadi karena ada permintaan pasar yang meningkat atau mengejar target produksi yang belum tercapai. Adapun

---

<sup>3</sup> Endah Pujiastuti, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, hlm. 38.

persyaratan yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang akan mempekerjakan pekerja nya yang melebihi batas waktu kerja diatur dalam Pasal 78 ayat (1) UU Ciptaker, yaitu :

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan Pasal 78 ayat (2) UU Ciptaker, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.

Selanjutnya, ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan peraturan pemerintah. Peraturan pemerintah yang dimaksud adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Selanjutnya disebut PP 35 Tahun 2021). Waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di dalam PP 35 Tahun 2021 ini diatur dalam Pasal 26 sampai Pasal 34. Dalam Pasal 1 Angka 7 PP 35 Tahun 2021 telah dijelaskan bahwa:

“waktu kerja lembur yaitu waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah”

Kemudian di dalam Pasal 27 ayat (1) PP 35 Tahun 2021 disebutkan bahwa, “Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), wajib membayar upah kerja lembur. Selanjutnya ditegaskan kembali di dalam Pasal 31 ayat (1) PP 35 Tahun 2021:

Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan:

- a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam; dan
- b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

Di dalam Pasal 32 ayat (2) PP 35 Tahun 2021 dijelaskan cara menghitung upah sejam yaitu  $1\frac{1}{73}$  (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali upah sebulan.

Berdasarkan ketentuan perundang-undangan dapat dilihat bahwa negara secara khusus telah memberikan perlindungan terhadap pekerja untuk mendapatkan upah tambahan ketika waktu kerja melebihi waktu yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, perusahaan diwajibkan oleh undang-undang untuk membayar upah kerja lembur kepada pekerja. Upah kerja lembur adalah upah yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha yang melebihi jam dan hari kerja yang disepakati atau menyelesaikan pekerjaan pada hari istirahat mingguan atau hari-hari penting atas permintaan pengusaha, sebagai imbalan bagi pekerja.

Perusahaan atau setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, entah milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja, apabila mendapatkan pesanan hasil produksinya oleh pembeli, yang sangat besar jumlahnya, maka untuk menutupi jumlah pesanan yang sangat besar itu perusahaan mempekerjakan karyawan atau buruh nya dengan cara melebihi jam kerja, agar jumlah pesanan dari pembeli bisa dicukupi. Perusahaan harus membayar upah lembur karena itu adalah hak dari pekerja.<sup>4</sup>

PT Kunango Jantan adalah salah satu perusahaan swasta, perusahaan ini fokus dalam penyediaan, pemesanan, dan distribusi material baja dan beton siap

---

<sup>4</sup> Kasino, Y. (2012). *Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur di Perusahaan Menurut Hukum Positif*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 7(1), hlm, 91.



pakai untuk industri konstruksi, kelistrikan, dan pertambangan, telekomunikasi, dan perhubungan. Lokasi perusahaan berada di Jalan By Pass KM 25, Kanagarian Kasang, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat. Produk yang dihasilkan PT Kunango Jantan berupa tiang listrik, tiang pancang, pagar panel beton, box culvert (gorong-gorong) dan lainnya. PT. Kunango Jantan merupakan perusahaan yang aktif di dalam beberapa proyek berskala besar baik dengan pihak swasta maupun dengan pemerintahan. Salah satu proyek yang pengerjaannya melibatkan PT. Kunango Jantan adalah pengerjaan drainase primer (sistem saluran pembuangan utama) Kota Bukittinggi sepanjang 1.080 meter. Dalam pengerjaan proyek ini PT. Kunango Jantan menjadi penyedia box culvert (gorong-gorong). Dalam pengerjaan proyek yang memiliki durasi 3 (tiga) bulan terhitung dari bulan September 2021 dan dijadwalkan selesai pada bulan Desember 2021. Dengan bidang usaha seperti ini maka wajar bagi PT. Kunango Jantan untuk menerapkan sistem kerja lembur bagi karyawan atau pekerjanya.

Selanjutnya seiring dengan berlakunya UU Cipta Kerja dan Peraturan-Peraturan Pelaksananya tentu turut berpengaruh kepada ketentuan pengupahan pada PT. Kunango Jantan. Mekanisme pembayaran upah, tunjangan, uang pesangon, dan upah kerja lembur yang diberikan PT. Kunango Jantan kepada karyawan atau pekerjanya pun haruslah sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan di dalam UU Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksananya. Berdasarkan pra penelitian penulis yang dilakukan pada bulan Oktober 2021 di PT Kunango Jantan, diketahui bahwa setelah berlakunya UU Ciptaker, perusahaan akan mengadaptasi UU Ciptaker dan beberapa aturan pelaksananya ke dalam peraturan perusahaan. Dalam hal akan mengadaptasi berarti dapat dilihat bahwa UU

Ciptaker dan aturan pelaksanaannya belum sepenuhnya dijalankan oleh perusahaan. Kemudian, keterangan yang diperoleh penulis dalam wawancara dengan salah seorang *Legal Officer* PT. Kunango Jantan, dalam menjalankan kegiatan usahanya PT. Kunango Jantan tidak jarang meminta pekerja untuk melakukan lembur dalam melaksanakan kegiatan produksi. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui praktik yang dijalankan oleh PT. Kunango Jantan terkait ketentuan pembayaran upah kerja lembur kepada pekerjanya apakah telah sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku atau masih banyaknya peraturan yang dilanggar yang kemudian menyebabkan terabaikannya hak pekerja.

Berangkat dari penjelasan tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengkaji lebih dalam terkait pemberian upah kerja lembur pekerja pada PT. Kunango Jantan, yang dimana Pemerintah telah memberikan payung hukum terkait persoalan ini di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan judul skripsi **“PENERAPAN UPAH KERJA LEMBUR PEKERJA DI PT KUNANGO JANTAN KABUPATEN PADANG PARIAMAN”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Penerapan Upah Kerja Lembur Pekerja di PT Kunango Jantan?
2. Apa Permasalahan Yang Timbul Setelah Diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Terhadap Aturan Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Pekerja di PT Kunango Jantan?



### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk Mengetahui Penerapan Upah Kerja Lembur Pekerja di PT Kunango Jantan
2. Untuk Mengetahui Permasalahan Yang Timbul Setelah Diberlakukanya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Terhadap Aturan Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Pekerja di PT Kunango Jantan

### **D. Manfaat Penelitian**

Setelah menguraikan tujuan dari penelitian ini, penulis menemukan beberapa manfaat dalam pembahasan skripsi ini, yaitu :

#### **1. Manfaat Praktis**

- a. Untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan yang diperoleh penulis di bidang hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan. Selain itu, untuk memberikan tambahan pengetahuan peneliti mengenai Penerapan Upah Kerja Lembur Pekerja di PT Kunango Jantan.
- b. Dengan adanya penelitian ini mampu memberikan pengetahuan kepada pekerja mengenai Penerapan Upah Kerja Lembur Pekerja di PT Kunango Jantan.

- c. Sebagai tambahan dan panduan bagi perusahaan untuk memahami dan menerapkan upah kerja lembur pekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

## **2. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian lain dalam mengembangkan dan menambah referensi bagi penelitian berikutnya.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan ilmu pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan khususnya.

## **E. Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

### **1. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris, yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan aspek hukum (kenyataan dilapangan) berkenaan dengan pokok masalah yang akan dibahas, dikaitkan dengan kenyataan dilapangan atau mempelajari tentang hukum positif sesuatu objek penelitian dan melihat praktek yang terjadi dilapangan.<sup>5</sup> Dalam penelitian ini maka pendekatan yang penulis gunakan adalah untuk melihat penerapan peraturan upah kerja lembur dan praktiknya dilapangan yaitu di PT Kunango Jantan.

### **2. Sifat Penelitian**

---

<sup>5</sup> Soerjono Soekanto, 2008, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, hlm.31.

Sifat penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah bersifat deskriptif, yaitu memaparkan dan menguraikan secara lengkap mengenai suatu keadaan berdasarkan fakta-fakta dan permasalahan, mengenai ketentuan yang berlaku yang dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktiknya dalam pelaksanaan hukum positif sesuai dengan identifikasi masalah.<sup>6</sup> Dalam penelitian ini sifat penelitian yang penulis gunakan adalah dengan menggambarkan tentang Penerapan Upah Kerja Lembur Pekerja di PT Kunango Jantan.

### 3. Sumber dan Jenis Data

#### a. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

##### 1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan di perpustakaan guna mendapatkan data sekunder yang diperoleh dari perpustakaan-perpustakaan, yang mana penelitian ini dilakukan di:

- a) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas
- b) Perpustakaan Umum Universitas Andalas
- c) Buku-buku dan bahan kuliah yang dimiliki penulis

##### 2) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan adalah penelitian yang dilakukan di lapangan guna mendapatkan data primer yang diperoleh dari

---

<sup>6</sup> Bambang Sunggono, 1996, *Metode Penelitian Hukum*, Rajagrafindo, Jakarta, hlm.42.

lapangan tempat dimana penulis melakukan penelitian dengan melakukan wawancara di PT Kunango Jantan dan Kantor UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat.

b. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan, baik melalui wawancara maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.<sup>7</sup>

Dalam penelitian ini data primer penulis adalah hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak PT Kunango Jantan dan Pekerja di PT Kunango Jantan serta pihak Kantor UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat. Data tersebut penulis dapatkan dengan melakukan wawancara pada:

a) Bagian *HRM (Human Research Managament)* PT Kunango Jantan

1) Manajer PT Kunango Jantan: Andriana Martilova., SH., M.Kn.

2) Staff Legal PT Kunango Jantan: Riyandi Syaputra., SH.

3) Staff HRD PT Kunango Jantan: Riska Dharma Syafitri

b) 10 orang Pekerja PT Kunango Jantan yang dijadikan sampel.

---

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm 52.

c) Kantor UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat.

1) Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat: Mhd Ali Hanafiah, SH., MH

2) Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, peraturan perundang-undangan.<sup>8</sup> Dalam penelitian penulis, data sekundernya yang digunakan adalah:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat, yaitu berupa peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang diambil dari:

- a. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

---

<sup>8</sup> Zainudin Ali, M.A., 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, Jakarta, hlm. 106.

- e. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer.<sup>9</sup> Pada penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan adalah:  
Pada penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan adalah:
  - a) Buku-buku ilmiah
  - b) Jurnal
  - c) Karya tulis ilmiah
  - d) Hasil penelitian sarjana
- c. Bahan Hukum Tersier, bahan hukum ini adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.<sup>10</sup>

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

##### a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui jalan komunikasi yaitu dengan tanya jawab antara pewawancara dengan narasumber (responden). Penentuan sampel yang diwawancarai melalui metode *purposive/judgmental*

---

<sup>9</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 118.

<sup>10</sup> Galang Taufani Suteki, 2018, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, Dan Praktik)*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 218.



*sampling*, sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan/penelitian subjektif dari penelitian, dalam hal ini penulis menentukan sendiri responden mana yang dianggap dapat mewakili populasi. Wawancara ini dilakukan semi sistematis dengan menggunakan teknik pedoman wawancara. Wawancara dilakukan bersifat semi terstruktur, pertanyaan yang diajukan tidak terbatas kepada daftar pertanyaan yang telah disiapkan, tetapi dapat dikembangkan lagi. Wawancara dilakukan terkait dengan Penerapan Upah Kerja Lembur Pekerja di PT Kunango Jantan.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data yang berguna bagi penulisan penelitian skripsi berupa bahan-bahan hukum, asas-asas, doktrin dan kaidah hukum yang didapat dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

5. Pengolahan dan Analisa Data

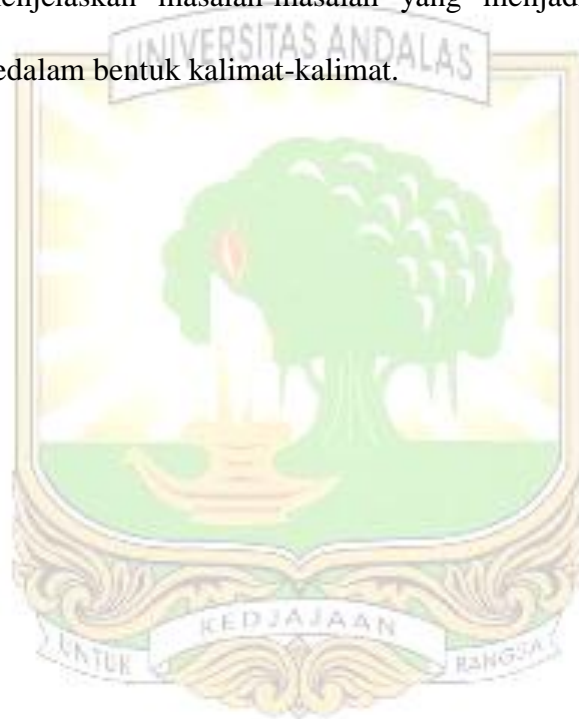
a. Pengolahan Data

Data yang diperoleh kemudian dilakukan penyesuaian dengan pembahasan yang akan diteliti dengan melakukan telaah buku, literatur, dan peraturan perundang-undangan berkaitan dengan objek penelitian. Selanjutnya data diolah dengan metode editing yaitu memeriksa dan meneliti data yang sudah diperoleh untuk

melihat dan menjamin data yang diperoleh apakah sudah dapat dipertanggungjawabkan dengan kenyataan.<sup>11</sup>

b. Analisa Data

Setelah dilakukan pengolahan data maka diperlukan suatu teknik analisa data untuk menguraikan dan memecahkan masalah yang diteliti berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan. Seluruh data yang telah diperoleh dianalisa sedemikian rupa agar dapat menjelaskan masalah-masalah yang menjadi objek penelitian kedalam bentuk kalimat-kalimat.



---

<sup>11</sup> Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*, Alfabeta, Bandung, 2017, hlm 121.