

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Indonesia memiliki peluang besar untuk menjadi negara yang maju dan berpengaruh. Kekayaan sumber daya alam, posisi geografis yang strategis, serta berbagai potensi lainnya merupakan aset penting yang dapat mendorong kemajuan masyarakat dan memberikan keuntungan bagi bangsa. Namun, seluruh potensi ini perlu dikelola secara optimal agar benar-benar memberikan manfaat bagi Indonesia. Untuk menghadapi persaingan ekonomi global di era industri, Indonesia harus mampu menjaga sumber dayanya sekaligus mengembangkan perekonomian secara efektif. Kebiasaan para pengusaha dalam menerapkan prinsip-prinsip ekonomi tersebut dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan para pekerja, karena hal ini berpotensi memicu munculnya sikap otoriter dari pengusaha terhadap karyawannya.¹

kesejahteraan masyarakat merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kemajuan bangsa bernegara. pertumbuhan penduduk di Indonesia merupakan isu penting yang perlu diperhatikan. Perlu adanya strategi yang tepat dalam mengatasi masalah kependudukan di Indonesia agar dapat membantu menjadikan perekonomian di Indonesia menjadi lebih baik lagi. Tingginya angka pertumbuhan penduduk di Indonesia dapat menghambat pertumbuhan ekonomi karena dapat

¹ Musadat, A. (2024). *Perlindungan Hukum Pekerja Kuli Bangunan Terkait Kerja Berdasarkan Perjanjian Lisan Perspektif Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Dan Maqasid Syariah (Studi Kasus Kecamatan Talun Kabupaten Cirebon), 2024* (Doctoral dissertation, KEMENAG RI).

mempengaruhi tingkat pengangguran, inflasi, dan jumlah penduduk. Namun, disisi lain, penduduk usia muda yang ada di Indonesia dapat menjadi kekuatan bagi perekonomian nasional jika mereka mendapatkan pendidikan yang memadai dan cukup banyak kesempatan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan definisi ketenagakerjaan sebagai segala aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja². Dalam undang-undang tersebut, tenaga kerja diartikan sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun masyarakat³. Meskipun demikian, persoalan perburuhan di Indonesia masih terjadi, terutama yang menyangkut tunjangan kesejahteraan bagi para pekerja.

Perusahaan adalah suatu organisasi yang didirikan dengan tujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Perusahaan dapat bergerak di berbagai bidang, seperti industri, perdagangan, jasa, dan lain-lain. Perusahaan dapat membantu mencapai tujuan masyarakat dengan melakukan beberapa hal seperti membantu masyarakat dengan menyediakan lapangan kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan mempekerjakan pekerja yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa

² Rumi, M. (2023). *Analisis Hukum Tentang Ketentuan Waktu Kerja PKWT Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta* (Disertasi Doktor, Universitas Islam Kalimantan MAB).

³ Robby Sugara, 2016, *Pengupahan Terhadap Para Pekerja Oleh Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban Di Kabupaten Kapuas Hulu*, Yogyakarta.,Hal 3

pembatasan jam kerja diperlukan agar pekerja mendapatkan waktu istirahat yang memadai, baik secara fisik maupun mental.⁴ Oleh sebab itu, jam kerja menjadi aspek penting yang harus diperhitungkan dalam perjanjian kerja⁵. Namun, salah satu isu yang sering muncul dalam perlindungan tenaga kerja di sektor konstruksi adalah persoalan jam kerja. Tingginya tuntutan produksi sering kali mendorong pengusaha untuk mempekerjakan pekerja di luar jam kerja normal, bahkan sampai melanggar ketentuan yang telah ditetapkan mengenai waktu kerja.

Para pekerja merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya pekerja, perusahaan tidak akan dapat berdiri dan beroperasi dengan baik. Suatu perusahaan dapat memiliki berbagai jenis pekerja, mulai dari pekerja tetap hingga pekerja kontrak. Setiap jenis pekerja memiliki hak dan kewajiban yang berbeda-beda. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan pekerja, seperti memberikan fasilitas kerja yang memadai dan jaminan sosial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan bahwa jam kerja normal adalah 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem kerja 6 hari, atau 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem kerja 5 hari. Apabila perusahaan mempekerjakan karyawan melebihi jam kerja normal tersebut, maka waktu kerja tambahan tersebut akan dikategorikan sebagai kerja lembur.⁶

Kontrak di suatu perusahaan adalah perjanjian antara perusahaan dan pekerja

⁴ SILALAH, A.T. (2022). *Study Hukum Perbandingan Hak Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Penciptaan Kerja Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

⁵ Penjelasan Pasal 78 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶ Ibid

yang mengatur hak dan kewajiban pekerja selama bekerja di perusahaan⁷. Kontrak dapat berisi informasi tentang jenis pekerjaan, upah, jangka waktu kontrak, dan hak-hak pekerja. Kontrak dapat berupa kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) atau kontrak kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWT biasanya digunakan untuk mengisi kebutuhan sementara perusahaan, seperti proyek atau pekerjaan musiman, sedangkan PKWTT digunakan untuk pekerja tetap. Perusahaan harus memperhatikan hak-hak pekerja dan memberikan upah yang adil dan layak sesuai dengan standar industri dan tingkat inflasi yang ada. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan pekerja, seperti memberikan fasilitas kerja yang memadai dan jaminan sosial.

Tuntutan terkait upah juga telah diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 3 dijelaskan bahwa pekerja adalah setiap individu yang bekerja dengan tujuan memperoleh upah atau kompensasi dalam bentuk lain.⁸ Ketentuan ini diperkuat melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP.49/MEN/2004 tertanggal 8 April 2004, yang mengatur tentang struktur dan skala pengupahan. Dalam keputusan tersebut ditegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang diberikan dalam bentuk uang, sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas pekerjaan yang dilakukan. Upah ini ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan kontrak kerja, perjanjian bersama, atau ketentuan

⁷ Hanipah., dkk. (2023). *Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja*. Maliyah: *Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13(1), 110-132.

⁸ Trixie, dkk. (2023). *Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia). *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 2000-2008.

hukum, dan dapat mencakup tunjangan serta manfaat lainnya bagi pekerja dan keluarganya. Hal ini karena upah merupakan salah satu tujuan yang dicapai oleh para pekerja dan terlebih lagi upah merupakan hal yang sangat mendasar. Para pekerja memiliki hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan, seperti upah yang layak, waktu istirahat dan cuti yang layak, serta perlindungan hukum. Upah yang layak dan adil sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Upah atau gaji merupakan bentuk imbalan, baik berupa uang maupun lainnya, yang diberikan sebagai kompensasi atas tenaga atau pekerjaan yang telah dilakukan.⁹ Upah juga menjadi hak pekerja yang diberikan oleh pemberi kerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja atau berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Upah memiliki peran penting sebagai motivasi utama seseorang untuk bekerja demi kepentingan pihak lain, seperti perusahaan atau organisasi.¹⁰ Tanpa adanya upah, tidak akan tercipta hubungan kerja yang jelas antara pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi atau perusahaan, gaji memegang peranan yang sangat vital.

Upah memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja pekerja serta dalam menjamin kesejahteraan hidup mereka dan keluarganya. Memberikan upah yang terlalu rendah dapat menyulitkan perusahaan dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Sebaliknya, jika gaji yang diberikan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, maka pekerja cenderung akan memberikan usaha terbaiknya untuk perusahaan. Menurut Edwin B. Flippo, gaji merupakan nilai dari

⁹ Ruslan Abdul Ghofur, 2020, "*Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*". Bandar Lampung : (Arjasa pratama)

¹⁰ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, "*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*," hal 6

jasa yang diberikan seseorang kepada pihak lain. Dengan kata lain, upah adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen kepada pekerja sebagai balasan atas pekerjaan atau jasa yang telah maupun akan dilakukan.¹¹ Upah menjadi dorongan utama bagi seseorang untuk bekerja, karena melalui penghasilan yang diterimanya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan, ia dapat mencukupi berbagai kebutuhan hidupnya.¹² Upah yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi kerja pekerja, sehingga dapat berdampak positif pada produktivitas dan kinerja mereka dan dapat meningkatkan kualitas hidup mereka, seperti memperoleh akses ke pelayanan kesehatan dan pendidikan yang lebih baik¹³. Upah lembur merupakan kompensasi yang diberikan kepada pekerja saat mereka bekerja melebihi jam kerja normal. Dalam kontrak kerja, penghasilan yang diperoleh dari jam kerja tambahan pada hari kerja dapat diatur secara khusus. Jika seorang karyawan bekerja di luar waktu kerja yang telah ditetapkan, maka ia berhak menerima upah lembur sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Jam Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.¹⁴ Berdasarkan peraturan tersebut, durasi kerja lembur dibatasi maksimal 4 jam per hari dan 18 jam dalam seminggu.

¹¹ Justine T Sirait. 2010. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.

¹² Ruslan Efendi, Junita Lubis, Elvina, 2020, "Pengaruh upah dan intensif pekerja terhadap kinerja pekerja pada PT.MILANO panai tengah" Vol.7 No.2 hal 4.

¹³ Lidia, dkk. (2021). *Sistem Pengupahan Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Universitas Islam Riau, Indonesia.

¹⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja", 2021, hal 42.

B. PERBEDAAN PENELITIAN

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Permasalahan	Hasil Penelitian
1	Nadya Nur Salsabila (2023) (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta) ¹⁵	Implementasi Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Hak Kerja Lembur Pada Pekerja/Buruh PT. EGI yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja	1. Bagaimana implementasi Pasal 78 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020? 2. Apa saja faktor-faktor yang menghambat pemenuhan terhadap hak pekerja/buruh PT. EGI yang bekerja melebihi waktu kerja?	1. Pemenuhan hak kerja lembur terhadap pekerja/buruh PT EGI telah dilaksanakan dengan baik sesuai ketentuan Pasal 78 ayat (1) dan (2) UU No. 11 Tahun 2020. 2. Faktor penghambat pemenuhan hak kerja lembur: a. Pekerja/buruh tidak memahami ketentuan upah dalam perjanjian kerja. b. Pekerja/buruh tidak mengetahui hak-haknya.
2	Alan Yati (2021) (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung) ¹⁶	Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tentang Implementasi	1. Bagaimana perhitungan lembur pekerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha menurut UU No. 13 Tahun 2003?	a. Perhitungan upah lembur mengacu pada UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102/MEN/VI/2004: -

¹⁵ Salsabila, N. N. (2023). Implementasi Pasal 78 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Hak Kerja Lembur Pada Pekerja/Buruh PT EGI Yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja.

¹⁶ Alan, Y. (2021). *Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tentang Implementasi Perhitungan Lembur Pekerja (Studi Pada Pt. Wahana Ottomitra Multiartha)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

		Perhitungan Lembur Pekerja (Studi pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha)	2. Bagaimana analisis Hukum Ekonomi Syariah tentang pelaksanaan lembur pekerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003?	Upah lembur pertama: 1,5x upah sejam. - Upah lembur berikutnya: 2x upah sejam. b. Perhitungan lembur di PT. Wahana Ottomitra Multiartha: - Upah lembur hanya dapat diklaim jika bekerja lembur ≥ 4 jam. - Lembur 4 jam: Rp30.000. - Lembur 8 jam: Rp70.000. - Jika kurang dari 4 jam, tidak bisa mengklaim lembur.
3	Devina Mahmudah (2022) (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung) ¹⁷	Analisis Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Penerapan Upah Lembur Pekerja	1. Bagaimanakah penerapan upah lembur pekerja marketing dan kolektor di PT. Mutiara Multi Finance Cabang Metro berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021? 2. Bagaimanakah tinjauan Hukum Ekonomi Syariah	a. Penerapan upah lembur belum sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021: - Pekerja dengan insentif bulanan tidak bisa mengklaim lembur. - Waktu kerja lembur dihitung sebagai jam kerja operasional (08.00 – 17.00), meskipun bekerja hingga 21.00 WIB. b. Menurut Hukum Ekonomi Syariah,

¹⁷ Devina, M. (2023). *Analisis Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penerapan Upah Lembur Pekerja (Studi pada Pekerja Marketing dan Kolektor PT Mutiara Multi Finance Cabang Metro)* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).

		(Studi pada Pekerja Marketing dan Kolektor PT. Mutiara Multi Finance Cabang Metro)	terhadap penerapan upah lembur pekerja marketing dan kolektor di PT. Mutiara Multi Finance Cabang Metro?	penerapan upah lembur belum adil, layak, dan transparan: - Ketidakjelasan kontrak sejak awal. - Kurangnya konsultasi mengenai hak dan kewajiban pekerja.
--	--	--	--	--

Berdasarkan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki perbedaan penelitian dalam mengkaji suatu permasalahan empiris tentang pemenuhan serta penetapan upah lembur bagi para pekerja dan buruh PKWT menurut Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mana upah lembur wajib di berikan kepada para pekerja dan buruh yang telah bekerja secara lembur dan faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pemenuhan upah lembur bagi para pekerja atau buruh dalam suatu lingkup perusahaan. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa akan sejauh mana Peraturan Perundang - undangan dapat menjamin hak para pekerja dan buruh dalam mendapatkan jaminan atas hak upah tersebut.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan kajiannya pada

1. Bagaimana implementasi pemenuhan upah lembur menurut Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terhadap pekerja di PT PRC Kec. Rambipuji, Kabupaten Jember ?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat implementasi pemenuhan upah lembur Pekerja di PT PRC Kec. Rambipuji, Kabupaten Jember ?

D. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Mengetahui tentang implementasi pemenuhan upah lembur menurut Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terhadap buruh di PT PRC Kec. Rambipuji, Kabupaten Jember
2. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat implementasi pemenuhan upah lembur Pekerja di PT PRC Kec. Rambipuji, Kabupaten jember.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah serta memperluas pemahaman dalam pengembangan Ilmu Hukum, khususnya dalam bidang mata kuliah Hukum.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi terkait pelaksanaan

pemenuhan upah lembur oleh perusahaan kepada para pekerja.

a) Bagi Penulis:

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan penulis, khususnya mengenai pengupahan, serta menjadi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi dan meraih gelar Sarjana Strata-1.

b) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan bisa menyediakan data dan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat mengenai pemberian upah lembur oleh perusahaan kepada para pekerja.

c) Bagi Pengusaha/Pemberi Kerja

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada para pengusaha atau pemberi kerja bahwa dalam setiap hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja harus terjalin hubungan timbal balik yang saling menguntungkan dan tidak merugikan salah satu pihak. Selain itu, kedua belah pihak wajib mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Meskipun hubungan kerja dapat diatur melalui peraturan internal, aturan tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang memiliki kedudukan lebih tinggi secara hierarki.

F. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis yakni studi mendalam tentang konteks saat ini dan interaksi sosial dari suatu unit sosial, individu, kelompok, organisasi atau masyarakat.¹⁸

Penelitian hukum mengambil data dari data primer atau data yang diperoleh langsung dari masyarakat yang mana metode penelitian ini didasarkan pada praktik nyata atau observasi langsung.¹⁹ Pada penelitian ini penulis melakukan uji implementasi Upah Lembur pekerja PKWT Menurut Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 di Kabupaten Jember.

2. Lokasi Penelitian

Penulis akan melaksanakan penelitian di PT PRC yang beralamat di Krajan Lor Kec. Rambipuji Kab. Jember. Penulis memilih lokasi ini karena terdapat sebuah aktivitas di PT PRC yang memberikan upah lembur oleh perusahaan kepada pekerja PKWT.

3. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari tiga sumber utama, yaitu sebagai berikut:

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli di lapangan, biasanya melalui wawancara dengan narasumber terkait²⁰.

¹⁸ Sari dkk., (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Unisma Press.

¹⁹ Dr. Muhammad Ramdhan, "*Metode Penelitian*" (Cipta Media Nusantara), hal 7

²⁰ Rifa'i, I. J. (2023). Ruang Lingkup Metode Penelitian Hukum. *Metodologi Penelitian Hukum*, hal 16.

Dalam hal ini, data diperoleh dari pihak PT PRC yang terkait langsung dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku dan berfungsi sebagai pelengkap bagi data primer²¹. Beberapa data sekunder yang dikumpulkan oleh penulis berasal dari:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
3. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang - Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang - Undang.

c) Data Tersier

Data tersier adalah sumber hukum pendukung yang digunakan untuk menjelaskan istilah-istilah hukum yang dipakai oleh penulis²². Beberapa contoh bahan hukum tersier meliputi kamus bahasa Indonesia serta situs dan laman resmi yang dapat dipertanggungjawabkan oleh penulis.

4. Teknik Pengumpulan Data

a) Teknik Wawancara

²¹ Ibid., hal 17.

²² Ibid.,hal 19.

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data di mana pewawancara mengajukan serangkaian pertanyaan yang dirancang khusus untuk mendapatkan jawaban yang relevan, guna melengkapi informasi yang dibutuhkan sebagai dasar untuk langkah selanjutnya²³. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan dua responden, yaitu HRD dan pekerja. Metode pendekatan kualitatif dipilih oleh penulis untuk mencapai tujuan penelitian.

b) Dokumentasi

Dokumentasi adalah pekerjaan mengumpulkan, menyusun, dan mengelola catatan kepustakaan yang mencatat seluruh aktivitas manusia dan dianggap sebagai informasi dan informasi berguna tentang berbagai persoalan dan dapat digunakan sebagai bukti serta dapat dibuktikan keasliannya²⁴. Dokumen dapat berupa tulisan, rekaman suara, dari dokumentasi yang diperoleh, penulis mengumpulkan sejumlah data yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif, di mana data berupa kata-kata dan wawancara yang dilakukan langsung oleh penulis. Metode penelitian kualitatif ini menerapkan teknik analisis mendalam untuk mengkaji pelaksanaan pemenuhan upah lembur bagi pekerja PKWT sesuai

²³ Fandi Rosi Sarwo Edi, "Teori Wawancara Psikodiagnostik" (Leutikaprio) 2016.

²⁴ Adhysta Nabila Ghybrania Islami, "PERKEMBANGAN DOKUMENTASI DI INDONESIA", Universitas diponegoro, Tembalang, Semarang, Indonesia

dengan Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dengan studi kasus pada PT PRC di Kecamatan Rambipuji, Kabupaten Jember.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan ini disusun sesuai dengan ketentuan yang terdiri dari empat (4) bab, masing-masing bab berisi beberapa subbab yang bertujuan mempermudah pembaca dalam memahami kerangka penelitian hukum ini. Berikut adalah susunan lampiran yang akan digunakan penulis dalam pelaksanaan penelitian hukum ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini berisi mengenai penjelasan tentang alasan memilih topik penelitian tersebut. Serta terdapat hal yang menjadi perhatian peneliti, serta harapan peneliti terkait pasca penelitian. Penulis juga mencantumkan referensi dan sumber yang diangkat dari permasalahan yang dipilih. Pada bab ini berisikan rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian, riset-riset terdahulu yang relevan dengan penelitian ini serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan kerangka konseptual atau tinjauan umum, tinjauan teoritis berupa teori-teori hukum dan doktrin atau pendapat para ahli, landasan yuridis, dalam bab ini nantinya akan berisi tentang tinjauan umum Implementasi Pemenuhan Upah Lembur Pekerja PKWT Menurut Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 . (Studi pada PT PRC - Kec. Rambipuji, Kabupaten Jember)

BAB III : PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bagian utama dari penelitian hukum yang dilakukan oleh penulis, di mana disajikan hasil penelitian yang telah dianalisis berdasarkan berbagai sumber yang telah dikumpulkan. Dalam sub bab pembahasan ini, terdapat analisis, solusi atas permasalahan, serta jawaban terhadap rumusan masalah mengenai Implementasi Pemenuhan Upah Lembur bagi Pekerja PKWT sesuai dengan Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

BAB IV : PENUTUP

Bab penutup ini umumnya merupakan bagian terakhir dari artikel yang ditulis oleh penulis sebagai bagian dari penelitian hukum terhadap pokok bahasan yang penulis teliti, isinya dikaitkan dengan kesimpulan dan rekomendasi, dalam kesimpulan ini merupakan ringkasan jawaban dari rumusan masalah ditegaskan oleh penulis. Selain itu, terdapat saran untuk memberikan kontribusi atau perbaikan terhadap apa yang telah diperoleh selama proses penelitian.