

BAB I

PENDAHULUAN

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

A. Latar Belakang

Bekerja adalah suatu amanah yang dijalankan oleh manusia sebagai ciptaan-Nya di dunia ini. Sudah selayaknya jika pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan minat, bakat, ketertarikan dan kemampuan kita. Pekerjaanpun akan jauh lebih berharga jika memberi pengaruh baik bagi masyarakat. Dalam budaya Jawa dikenal pepatah *mamayu hayuning bawana*, atau bekerja untuk membangun dan meningkatkan kehidupan di dunia. Akan tetapi, bekerja juga harus menimbulkan manfaat bagi diri kita untuk dapat terus hidup. Mempertahankan diri untuk terus hidup dan menaikkan taraf kehidupan adalah hak asasi setiap manusia. Oleh karena

itu sudah sepantasnya jika setiap pekerjaan akan mendapatkan kompensasi berupa imbalan bagi pekerja/buruh, imbalan ini disebut dengan upah.¹

Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit dijumpai. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing – masing pihak hal ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak Tripartit untuk mengatasnya, yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industrial yang sudah ada.²

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan salah satu ciri suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang – undangan.³

Hak atas upah tersebut juga diatur oleh hukum negara kita. Di dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (3), disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk

¹ Emmanuel Kurniawan, *Tahukah Anda? Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*, Dunia Cerdas, Jakarta Timur, 2013, hlm. 6.

² Aloysius Uwiyo, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Depok, 2014, hlm. 97.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Depok, hlm. 142.

lain. Hal ini semakin diperjelas dengan terbitnya Pasal 1 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No.KEP./49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah yang menegaskan bahwa:⁴

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan 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”

Oleh karena itu, upah (atau gaji) adalah hak pekerja/buruh yang dilindungi oleh hukum, sehingga sudah selayaknya bahwa setiap pekerja/buruh mendapatkan upah. Sebagai hak, maka sangat wajar jika pekerja/buruh menuntut untuk mendapatkan upah. Pengusaha yang tidak memberikan upah pun dikenai sanksi secara hukum.⁵

Pekerja sebagai warga Negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul, dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin dalam Pasal 28 Undang –

⁴ Emmanuel Kurniawan, *loc.cit.*

⁵ Emmanuel Kurniawan, *Ibid*, hlm. 7.

Undang Dasar 1945. Demikian pula dengan Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 yang mengatakan:

“Tiap tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”⁶

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) tersebut maka warga Negara Indonesia berhak mendapatkan suatu pekerjaan yang layak berupa adanya penyedia lapangan pekerjaan sesuai dengan jam operasinal yang telah di tentukan dengan peraturan yang berlaku, dan warga Negara Indonesia juga berhak atas penghidupan yang layak seperti mendapatkan upah, berhak libur di hari libur resmi/hari nasional, termasuk mendapatkan upah lembur jika di hari libur nasional pekerja diwajibkan tetap masuk jam kerja.

Namun pada kenyatannya banyak pekerja yang bekerja di hari libur nasional tanpa dibayar upah lembur, sehingga para pekerja tersebut kehilangan hak dan kewajibannya. Berkenaan dengan hak - hak/kewajiban pekerja/buruh dalam kaitan *hari libur resmi*, berdasarkan Pasal 85 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa:

- (1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi;
- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan

⁶ Kutipan, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

atau dijalankan secara terus-menerus, atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur;
- (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.⁷

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-233/Men/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, khususnya dalam Pasal 3 ayat (1) ditetapkan jenis-jenis pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus, yakni:

1. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
2. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
3. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
4. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
5. Pekerjaan di bidang jasa postel;
6. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM) dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
7. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan dan sejenisnya;
8. Pekerjaan di bidang media massa;
9. Pekerjaan di bidang pengamanan;

⁷ Kutipan, Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

10. Pekerjaan di lembaga konservasi;
11. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi;⁸

Maksud ketentuan tersebut di atas, bahwa pada hari – hari libur resmi, prinsipnya pekerja/buruh tidak wajib bekerja. Walaupun demikian, pada jenis-jenis dan sifat pekerjaan tertentu yang harus dijalankan secara terus-menerus, pekerja/buruh dapat “diwajibkan” bekerja, dalam arti harus tetap melaksanakan pekerjaan di hari-hari libur resmi dimaksud (sesuai *shift kerja*). Demikian juga apabila terdapat suatu pekerjaan yang bersifat darurat dan harus segera diselesaikan (guna memenuhi target tertentu), maka pengusaha dapat memerintahkan pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada hari libur resmi/hari nasional atas dasar kesepakatan.

Namun demikian, baik pekerja/buruh yang “diwajibkan” bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu, maupun pekerja/buruh yang diperintahkan untuk masuk bekerja atas dasar kesepakatan, maka pengusaha tetap wajib membayar upah kerja lembur. Dipenuhi atau tidaknya hak pekerja/buruh untuk mendapatkan upah lembur tersebut akan mempengaruhi tingkat kenyamanan dan kesejahteraan pekerja/buruh yang bersangkutan. Untuk mewujudkannya pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Salah satu kebijakannya adalah upah kerja lembur yang dituangkan secara lebih khusus dalam Pasal 1 Ayat (1) Keputusan

⁸ Kutipan, Pasal 3 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-233/Men/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus.

Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, yaitu:

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Waktu kerja lembur adalah 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.

Dalam pasal tersebut sudah jelas jika melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan maka pengusaha wajib membayar upah kerja lembur kepada para pekerja/buruh. Perhitungan upah lembur dirasa harus mempunyai kekuatan hukum, maka dengan itu pemerintah sudah menetapkan dalam Pasal 11 Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembr Dan Upah Kerja Lembur yang menyebutkan bahwa:

Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut :

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - a.1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - a.2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2(dua) kali upah sejam.

b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:

b.1. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

b.2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Sebagai salah satu contoh kasus yang terjadi adalah pekerja/buruh disalah satu pusat perbelanjaan tekemuka yaitu di Hypermart BIP Bandung diwajibkan bekerja dihari libur nasional tetapi tidak dibayar upah lembur. Sebagaimana kasus tersebut bahwa pekerja/buruh telah hilang haknya, begitupula dari pihak pelaku usaha yang tidak memberikan hak dan kewajiban buruh/pekerja, dan tidak berlaku sebagai pelaku usaha yang baik sebagaimana telah disepakati dalam perusahaan tersebut bahwa pekerja/buruh yang bekerja di hari libur nasional mendapatkan upah lembur.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik dan mencoba menganalisisnya dalam skripsi yang berjudul **“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. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian upah lembur bagi pekerja yang bekerja dihari libur di PT.Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung dihubungkan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur?
2. Bagaimana konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memberikan upah lembur dihari libur nasional dihubungkan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian upah lembur bagi pekerja yang bekerja dihari libur di PT.Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung dihubungkan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur?
2. Untuk mengetahui konsekuensi bagi perusahaan yang tidak memberikan upah lembur dihari libur nasional dihubungkan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur?

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, kegunaan dan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat ditinjau dari 2 segi yaitu segi teoritis dan segi praktis.

1. Segi teoritis
 - a. Untuk memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan yang lebih mencerminkan kepada kondisi yang ada.

- b. Sebagai tambahan dalam pembaharuan hukum ketenagakerjaan di masa yang akan datang.
- c. Untuk menunjukkan ruang lingkup upah lembur dalam dunia ketenagakerjaan

2. Segi Praktis

- a. Diharapkan dengan hasil penelitian ini menjadi sumbangan pemikiran bagi pihak terkait yaitu pekerja/buruh, pelaku usaha dan pemerintah.
- b. Diharapkan baik pekerja, pelaku usaha dan pemerintah dalam hal ini dinas tenaga kerja atau departemen tenaga kerja dapat mengetahui dan menegaskan hak dan kewajiban para pihak.

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain disebut pekerja/buruh. Selama ia melakukan pekerjaan, memang ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya.⁹ Tujuan pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁰

⁹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm.178.

¹⁰ Iman Soepomo, *Ibid*.

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Begitupula dalam Pasal 28D ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu hak setiap orang yang bekerja dan menerima imbalan telah dijamin oleh Undang – Undang Dasar 1945.

Menurut Pasal 1 Angka (30) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan upah adalah:

“Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/atau 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.”

Dengan demikian, menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh.¹¹

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Perbedaan persepsi tentang upah adalah pangkal konflik terbuka antara pengusaha dan pekerja. Upah menurut

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 75.

pengusaha adalah *cost* (biaya), dan upah bagi pekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya. Sedangkan bagi pemerintah upah adalah bagian dari pemerataan pembangunan. Jika upah merupakan *cost* (biaya) maka akan berpengaruh terhadap harga jual barang – barang produksi. Dalam hal ini berlaku prinsip ekonomi:

Mengeluarkan biaya sedikit tapi memperoleh keuntungan yang besar, prinsip ini tidak diterima oleh pekerja karena upah merupakan hak mereka yang harus diterima (*normative*).¹²

Kemudian Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan perlindungan pengupahan meliputi:

- a. Upah minimum.
- b. Upah kerja lembur.
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah.

¹² Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008 hlm. 1.

- g. Denda dan potongan upah.
- h. Hal – hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.¹³

Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut sudah jelas terdapat ketentuan mengenai perlindungan pengupahan yang di sebutkan secara khusus dalam huruf B. Pengertian upah kerja lembur yaitu upah yang diterima pekerja/buruh atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya.¹⁴ Jumlah 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 (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004). Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi.¹⁵

¹³ Kutipan, Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

¹⁴ <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kompensasi/upah-lembur/upah-lembur-dan-perhitungan-upah-lembur>.

¹⁵ Keputusan Menteri no.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

Dijelaskan pula dalam Pasal 78 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- (1) a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Oleh karena itu, pengupahan dalam bentuk upah lembur menjadi hak dari pekerja/buruh yang telah ditentukan, sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh. Tentunya menjadi suatu hal yang harus diperhitungkan dan diketahui dengan seksama dan jelas, baik oleh pelaku usaha, maupun pekerja/buruh. Karena saling berhubungan baik dari pelaku usaha yang mendapatkan keuntungan dari besar/kecilnya upah bagi pekerja mereka, dan pekerja/buruh untuk mencukupi kehidupan keluarga mereka sehari – hari.

F. Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu unsur yang penting dan mutlak dalam suatu penelitian dan perkembangan ilmu pengetahuan, demikian pula dengan penulisan skripsi ini digunakan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Metode pendekatan

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu dengan mengkaji data – data sekunder berdasarkan kejadian hukum. Terdiri dari:

- a) Bahan hukum primer, yaitu bahan – bahan hukum yang mengikat¹⁶, seperti Undang – undang dasar 1945, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri No.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-233/Men/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus.
- b) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang erat hubungannya dengan bahan primer dan dapat membantu menganalisa serta memahami

¹⁶ Amiruddin, *pengantar metode penelitian hukum*, Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 118.

bahan hukum primer, data hukum sekunder misalnya hasil penelitian hukum, skripsi, tesis, dan hasil karya ilmiah lainnya.¹⁷

- c) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), jurnal, surat kabar, ensiklopedia dan lainnya.¹⁸

2. Spesifikasi penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian yang bersifat deskriptif analisis yang tidak hanya menggambarkan permasalahan - permasalahan yang ada saja, dan atau bertujuan menggambarkan secara tepat sifat – sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau melainkan juga untuk menganalisis dengan berlandaskan pada peraturan – peraturan dalam hukum ketenagakerjaan, serta bagaimana pelaksanaannya dalam praktek

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data dilakukan dengan mendasarkan pada kepustakaan dan wawancara.

¹⁷ Amiruddin, *Ibid*, hlm. 119.

¹⁸ Amiruddin, *Ibid*.

4. Tahapan Penelitian

Tahapan Penelitian dilakukan melalui:

a. Studi Kepustakaan:

Pengumpulan data dengan cara mempelajari berbagai literatur, baik buku, artikel, perundang - undangan maupun materi kuliah yang diperoleh, yang berhubungan dengan objek penelitian.

b. Studi lapangan:

Selain dengan menggunakan studi kepustakaan, dalam penelitian peneliti juga menggunakan studi lapangan untuk dapat menunjang dan melengkapi data sekunder dilakukan dengan cara mencari data atau dokumen pada beberapa tempat sebagai berikut:

- 1) Perpustakaan Universitas Islam Bandung, Jalan Tamansari Nomor 1 Bandung.
- 2) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, Jalan Dipati Ukur Nomor 35 Bandung.
- 3) PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung Indah Plaza, Jalan Merdeka, Bandung.

5. Teknik Analisis

Untuk menganalisis data digunakan metode kualitatif, karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan perundang – undangan yang ada sebagai hukum positif, yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis untuk selanjutnya dianalisis dengan berpedoman pada peraturan perundang – undangan yang berlaku dengan menyesuaikan pada fakta – fakta yang ada.

