

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya manusia merupakan individu yang tidak bisa hidup sendiri, sebagaimana yang dinyatakan oleh seorang ilmuwan yakni Aristoteles bahwa “manusia itu adalah *zoon politicon* yang artinya bahwa manusia merupakan makhluk yang membutuhkan rasa bergaul dan berkumpul dengan manusia lainnya. Manusia juga makhluk yang suka bermasyarakat, oleh karena sifatnya tersebut maka manusia disebut sebagai makhluk sosial.<sup>1</sup> Kebutuhan manusia yang paling mendasar dalam kehidupannya terdiri dari tiga kebutuhan pokok yaitu sandang, pangan, dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan pokok tersebut, manusia bekerja dengan manusia lainnya untuk mendapatkan upah sehingga upah yang diterima tersebut yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok tersebut.

Menurut Lanny Ramly berpendapat bahwa hubungan kerja dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan atau bekerja mempunyai arti “Kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang, yaitu pekerja secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama. Jadi, hubungan kerja adalah pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan majikan”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia* (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta), h. 42

<sup>2</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Penerbit Airlangga University Press), h.

Di Indonesia dalam menerapkan pembangunan nasional, tenaga kerja merupakan salah satu peran memiliki peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan tercapainya pembangunan, sehingga hak atas bekerja bagi seseorang adalah hak asasi yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati dalam undang-undang dasar. Beberapa macam tenaga kerja seperti pekerja waktu tidak tertentu, pekerja waktu tertentu, tenaga outsourcing atau yang sering kali dikenal dengan istilah buruh harian lepas/*Precarious Work*.<sup>3</sup>

Salah satu bentuk sarana yang digunakan untuk memperbaiki kehidupan layak bagi pekerja/buruh adalah produk hukum, yaitu melalui sekelompok orang untuk membentuk suatu peraturan perundang-undangan baik secara sadar hukum dibentuk dan digunakan sebagai sarana untuk melindungi hak-hak konstitusional dan tujuannya meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh.

Dalam konstitusional sendiri menuangkan penting pekerja didalamnya sebagaimana dicerminkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat 2 yaitu bahwa “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. Maka negara mempunyai tugas pokok yang dilaksanakan pemerintah untuk mengusahakan menjaga dan melindungi hak-hak setiap orang yang mau dan mampu bekerja untuk mendapatkan hak-haknya berupa imbalan dan perilaku yang adil dalam mendapatkan hak-hak semestinya yang dituangkan dalam konstitusional yang sudah ditetapkan.

---

<sup>3</sup> “*Precarius Work Yaitu Istilah Umum Yang Ditunjukkan Secara Internasional Untuk Menunjukkan Situasi Tenaga Kerja Yang Tidak Tetap, Waktu Tertentu, Kerja Lepas, Tidak Terjamin Dan Tidak Pasti*” (Lihat *Kontrak Dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai* (Bandung: Yayasan AKATIGA Dan FES, 2010) h. 1

Perlindungan pekerja yang harus diperhatikan dalam pengupahan, yang dimana motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja adalah mendapatkan upah dan itu merupakan hak pekerja. Perlindungan ini diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UUTK) yang merupakan pengupahan menjadi aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh sebagaimana disebutkan dalam UUTK Pasal 88 ayat (1).<sup>4</sup> Artinya penghasilan itu mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.<sup>5</sup>

Oleh karena itu, pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan UUTK Pasal 88 ayat (3), diantaranya upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, dan lain lain.<sup>6</sup>

Adapun pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi ketentuan waktu kerja tersebut maka kelebihan waktu kerja tersebut disebut sebagai waktu lembur, maka pekerja melaksanakan atas tambahan waktu yang telah ditambah oleh perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi ketentuan waktu kerja/ lembur juga memikirkan bagaimana kewajiban atas yang harus dilaksanakan untuk memenuhi membayar upah tersebut dan pengusaha harus memenuhi syarat untuk menambah waktu kerja yakni :

- a. Ada persetujuan dari pekerja/buruh bersangkutan.

---

<sup>4</sup> UU Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1) :

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

<sup>5</sup> Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Citra Aditya Bakti, Jakarta.), h. 74.

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 109.

- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam perhari dan 14 jam dalam satu minggu tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada hari libur istirahat mingguan ataupun hari libur nasional.

Sedangkan ketentuan terhadap waktu kerja telah diatur dalam Perppu Cipta Kerja Pasal 77 ayat (2).<sup>7</sup>

Kemudian mengenai ketentuan atas penambahan waktu kerja harus sesuai dalam UUTK pada Pasal 78 ayat (1) dan untuk mengenai pengusaha harus membayar upah atas penambahan waktu dalam UUTK Pasal 78 ayat (2).<sup>8</sup>

Dengan demikian, pengusaha berkewajiban membayar upah kerja lembur jika mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Ketentuan ini tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Oleh sebab itu, hak atas upah, salah satunya upah kerja lembur, pada dasarnya merupakan hak bagi setiap pekerja dalam hubungan kerja, baik pekerja berstatus kontrak, maupun terhadap pekerja berstatus tetap.

Di Indonesia sendiri banyak kali sering terjadi oleh pengusaha untuk melakukan kerja lembur terhadap pekerja untuk melakukan kejar target perusahaan. Maka perusahaan harus membayar upah lembur terhadap pekerja sesuai dengan ketentuan, namun tidak sering kali

---

<sup>7</sup> UUTK Pasal 77 ayat (2) :

- a. 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau
- b. 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

<sup>8</sup> UUTK Pasal 78 ayat (1) dan (2) :

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

bahwa perusahaan melakukan lembur dengan bayaran rendah, tidak sesuai dengan prosedur yang telah UU atur ataupun tidak sama sekali.

Islam adalah agama yang mengajarkan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai akan keadilan dan melaksanakan akan kewajibannya akan kedudukannya masing-masing. Agama Islam yang mengajarkan kepada para pemeluknya untuk selalu senantiasa melakukan kebajikan, berbuat adil serta menegakkan keadilan kapanpun dan dimanapun saja mereka berada dalam bertugas. Islam dengan lantang menyatakan bahwa tegak dan runtuhnya suatu bangsa adalah tergantung kepada ditegakkannya dan tidaknya keadilan dalam hidup dan kehidupan. Al-Qur'an menjelaskan bahwa Allah menyuruh umat manusia untuk senantiasa melakukan berbuat adil demi damainya kehidupan.<sup>9</sup> Maka islam mengajarkan untuk senantiasa melaksanakan atas kewajibannya tanpa lagi mempersulit kehidupan lain termasuk mengenai pembayaran upah terhadap pekerja yang memang seharusnya layak mendapatkan tanpa adanya penundaan.

Al Munawi menyatakan pendapat bahwa "Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu." Menunda pemberian gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezaliman. Begitu juga terhadap pemberian upah lembur terhadap buruh untuk senantiasa disegerakan diberikan sesuai yang telah ditetapkan dalam mensejahterakan para pekerja buruh.<sup>10</sup>

PT. Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam merupakan Pabrik minyak kelapa sawit (PMKS) yang berada di Kabupaten Asahan didirikan pada tahun 1989. Pabrik semi otomatis ini memiliki luas areal 9 ha dengan kapasitas 30 ton TBS(Tandan Buah Segar)/Jam yang sekarang sudah 50 ton TBS/Jam. Sebelumnya didirikannya PMKS Kebun Teluk Dalam, produksi TBS

---

<sup>9</sup> Mawardi Labay El-Sulthani, *Tegakan Keadilan* (Jakarta : Al-Mawardi Prima, 2002.), h. 9

<sup>10</sup> Hendy Herijanto, Muhammad Nurul Hafiz, *Jurnal Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing* (Tangerang : Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah (STES) Islamic Village Tangerang, 2016.), h. 15

Kebun Teluk Dalam diolah di PMKS Kebun Air Batu dan pulau raja bahkan apabila kedua pabrik tersebut tidak dapat menampung TBS dari kebun Teluk Dalam maka TBS dikirim ke Brangir, Tanah Itam Ulu ataupun Pabatu. Dengan dibangunnya PMKS Kebun Teluk Dalam ini maka pengiriman ke PMKS kebun lain dihentikan. Sekarang PMKS Kebun Teluk Dalam juga menerima TBS dari pihak luar atau TBS selain dari Kebun Teluk Dalam itu sendiri. PT. Padasa Enam Utama memiliki perbatasan antara :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan desa Sukaraja dan desa Sipaku
2. Sebelah Timur berbatasan dengan desa Pulau Tanjung dan desa Silomlom.
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan desa Pulau Maria, sungai Masehi dan sungai Asahan.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Jalan lintas Sumatera, desa Air Teluk kiri dan desa Pulau Maria.

Topografi Perkebunan Teluk Dalam terletak pada ketinggian 2 s/d 18 Mdpl dan beriklim sedang dengan curah hujan rata-rata 1200 mm/tahun dengan intensitas cahaya matahari 60% serta lama penyinaran rata-rata 7 jam/hari. Desa di perkebunan Teluk Dalam terletak pada 4 desa yaitu:

- 1) Afdeling I, terletak di dusun Masihi desa Pulau Maria
- 2) Afdeling II, III dan IV terletak di desa Perk. Teluk Dalam
- 3) Afdeling V, terletak di desa Sukaraja
- 4) Afdeling VI, terletak di desa Teluk Dalam

PT Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam memiliki Luas Hak Guna Usaha (HGU) 5.734.27 ha, terdiri dari 6 afdeling tanaman kelapa sawit, emplasmen, pembibitan, pabrik dan kolam limbah. Areal PMKS tersebut juga dibangun kantor pabrik, bengkel umum, bengkel

otomotif, instalasi perairan, gudang motorial, gudang bbm dan laboratorium pabrik.<sup>11</sup>

Dengan luasnya perusahaan dan kinerja dari PT. Padasa Enam Utama ini dalam menciptakan kesejahteraan pekerja/buruh sesuai dengan visi dan misinya maka seharusnya tidak ada lagi untuk tidak melakukan diskriminasi dalam pemberian hak buruh, dengan tidak melakukan pembayaran upah lembur yakni salah satunya Peraturan Menteri No. 36 Tahun 2021.

Dari pemaparan di atas penulis mencoba menggali dan melakukan kegiatan penelitian riset berupa sebuah karya ilmiah yang disusun berdasarkan kepada ketentuan penulisan di Fakultas Syari'ah dan Hukum yang mengambil mengenai **“Perlindungan Hukum Terhadap Upah Lembur Buruh Berdasarkan PP No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Dalam Perspektif Fiqh Siyasa (Studi PT. Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam Kab. Asahan)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Setelah mencermati latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah-masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Upah Lembur Berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021 ?
2. Bagaimana Pelaksanaan Pemberian Upah Lembur Pada PT. Padasa Enam Utama Yang Dikaitkan PP No. 36 Tahun 2021 ?

---

<sup>11</sup> Fani Hendrica Putri, *Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Padasa Enam Utama* (Medan : Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2017.) h. 5

3. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Upah Lembur Berdasarkan Perspektif Fiqh Siyasah ?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **a. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah yang tertera diatas, penulis berharap akan menyamakan tujuan dan selaras dengan rumusan masalah yang ada. Maka penelitian ini memiliki bertujuan :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak buruh dalam pandangan PP No. 36 tahun 2021.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian upah lembur pada PT. Padasa Enam Utama yang dikaitkan PP No. 36 Tahun 2021.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum hak upah lembur dalam pandangan perspektif tinjauan fiqh siyasah.

#### **b. Manfaat Penelitian**

1. Sebagai syarat menyelesaikan S1 dalam bidang Ilmu Syari'ah dan Hukum pada jurusan Siyasah.
2. Sebagai tulisan karya ilmiah yang mengenai perlindungan hukum di Indonesia kepada pekerja/buruh.
3. Sebagai referensi mengenai tinjauan fiqh siyasah terhadap perlindungan hukum upah lembur buruh di PT. Padasa Enam Utama berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021.

### **D. Kajian Terdahulu**



Kajian terdahulu dijadikan sebagai pedoman dan acuan dalam penulisan penelitian ini, maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu dari judul skripsi, jurnal dan lain-lain sebagai berikut :

1. Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (Studi Pengupahan Di Perusahaan Kabupaten Klaten) oleh Nurudin Yunus tahun 2017 berisi bahwa skripsi ini menuliskan perusahaan memiliki pengaturan tersendiri dalam pemberian upah terhadap pekerjaanya sebagaimana telah dicantumkan didalamnya, maka gaji atau upah lembur disesuaikan terhadap waktu lembur yang diberikan.

Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah pengaturan perusahaan dalam pemberian upah terhadap pekerjaanya sudah diimplementasikan dengan efisien atau masih ada pekerja yang keberatan dalam mempekerjakannya dalam waktu melebihi batas kerja.

2. Pelaksanaan Waktu Kerja Lembur Dan Penerapan Upah Lembur Bagi Pekerja Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Ditinjau dari Peraturan Perundang - Undangan tentang Ketenagakerjaan) Oleh Benny Aji Prasetyo tahun 2019 berisikan bahwa dalam penelitian mendapatkan permasalahan terhadap pekerja yang melebihi batas waktu kerja atau lembur yang dimana pekerja harus bekerja selama 10 jam dan dalam pengupahan tidak sesuai dengan undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah waktu lembur di kerjakan terhadap pekerja seusai waktu wajib kerja telah dilaksanakan sekitar 2 jam namun tidak efisien dalam pengupahan ataupun ada sedikitnya beberapa anggota buruh dalam kewajibannya untuk menyelesaikan waktu kerja tambahan tanpa adanya upah lembur yang ditambahkan.

## **E. Kerangka Teori**

Kerangka teori merupakan identifikasi teori-teori yang dijadikan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan suatu penelitian atau dengan kata lain untuk mendiskripsikan kerangka referensi atau teori yang digunakan untuk mengkaji permasalahan. Tentang hal ini Jujun S. Soerya Sumantri mengatakan: Pada hakekatnya memecahkan masalah adalah dengan menggunakan pengetahuan ilmiah sebagai dasar argumen dalam mengkaji persoalan agar kita mendapatkan jawaban yang dapat diandalkan. Dalam hal ini kita mempergunakan teori-teori ilmiah sebagai alat bantu kita dalam memecahkan permasalahan.<sup>12</sup>

#### **a. Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Menurut Sajipto Raharjo, menemukan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hakikat dari perlindungan hukum ialah jaminan bahwa jika hak atas suatu kepentingan yang dirugikan atau dilanggar, akan ada kepastian tentang tersedianya pemulihan atas kerugian yang terjadi serta upaya hukum dalam rangka pemulihan tersebut apakah itu secara yudisial atau non yudisial atau secara konseptual hukum.<sup>13</sup>

Selanjutnya dalam membahas mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ini, setidaknya dapat disimpulkan bahwa hakikat dari perlindungan hukum tersebut adalah melindungi para tenaga kerja dan pelaksanaan hak-hak keperdataan

---

<sup>12</sup> Jujun S. Soeryasumantri, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer* (Jakarta : Sinar Harapan, 1978.), h. 316

<sup>13</sup> H. Salim HS Dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi* (Jakarta : PT Rajagrafindo, 2013.), h. 262

pekerja harus diperhatikan dalam pelaksanaannya agar tidak terjadi suatu perselisihan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

### **b. Buruh**

Buruh merupakan orang-orang yang melakukan pekerjaan pada suatu tempat yang harus tunduk dan patuh terhadap perintah dan pengaturan dalam sebuah kerjasi perusahaan. Buruh akan memperoleh upah atau jaminan hidup lainnya yang layak untuk didapatkan. Hal ini didasarkan kesepakatan kerja antara buruh dengan perusahaan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai UUTK). Sebagaimana disebutkan UUTK Pasal 52 ayat (1).<sup>14</sup> Yang memuat arti apabila perjanjian tersebut dibuat dengan bertentangan dengan syarat tersebut diatas maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan batal demi hukum. Perjanjian kerja yang dibuat dapat berupa perjanjian tertulis maupun perjanjian lisan. Adanya perjanjian kerja maka secara tidak langsung timbul suatu ikatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sehingga adanya ikatan perjanjian kerja inilah yang akan menimbulkan hubungan kerja.<sup>15</sup>

### **c. Upah Lembur**

Upah Kerja Lembur adalah upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu.

## **F. Hipotesis**

---

<sup>14</sup> UUTK Pasal 52 ayat (1) :

- 1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

<sup>15</sup> Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa* (Bandung Mandar Maju, 2004.), h. 12

Hipotesis adalah jawaban sementara yang dilakukan oleh peneliti tetapkan untuk kemudian dapat dibuktikan kebenarannya melalui langkah-langkah ilmiah penelitian. Maka peneliti melakukan hipotesa, bahwa masih ada pengupahan yang belum terselesaikan terhadap pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan melebihi batas waktu kerja sesuai dengan upah lembur yang telah dicantumkan dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah adanya penunggakan terhadap upah lembur terhadap buruh sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, maka perlu dibuktikan penelitian ini dibuat untuk mengetahui teknis dan kendala yang terjadi di lapangan dengan menggunakan langkah ilmiah penelitian.



## G. Metode Penelitian

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) metode diartikan sebagai sebuah cara yang tersusun dan sistem dalam pelaksanaan sesuatu. Sedangkan sebuah penelitian yaitu sebuah proses pengumpulan dan menganalisa yang dilakukan secara terstruktur dan valid untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>16</sup>

Dalam Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Nana Syaodah Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakrya, 2008.), h. 5.

<sup>17</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002.), h. 126

Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara in action pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.<sup>18</sup> Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah :

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan Metode pendekatan perundang-undangan (The Statute Approach), dan menggunakan studi dokumen atau bahan pustaka dengan meneliti bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dan menggunakan File research (Metode lapangan), yaitu Metode penelitian yang dilakukan langsung ke dalam kehidupan masyarakat yang menyangkut dalam data dilapangan.<sup>19</sup>

Metode file research ini juga dibantu oleh library research (Metode pustaka) untuk memperkuat opini-opini dalam masalah yang terjadi dilapangan dengan teori serta pendapat pendapat para ahli sebagai pembantu penelitian ini. Diharap dengan literatur ini didapat data yang relevan.

### **2. Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu menganalisa apa-apa yang saat ini berlaku atau gambaran mengenai realita, sifat-sifat dan hubungan antara fenomena yang ada, serta hubungan dengan unsur yang ada. Artinya metode ini menyajikan secara langsung hakikat

---

<sup>18</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek* (Jakarta : Sinar Grafika, 2002.), h. 15.

<sup>19</sup> Hadi Sutrisno, *Metode Research* (Yogyakarta : Universitas Gajah Mada, 2002.), h. 139

hubungan antara peneliti dengan partisipan atau objek dan subjek penelitian. Metode ini juga berusaha untuk menganalisis subjek penelitian agar didapatkan data yang mendalam.

### 3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan merupakan sebuah metode atau cara mengadakan penelitian.<sup>20</sup> Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yaitu pengamatan, wawancara, atau pemahaman dokumen.<sup>21</sup>

Peneliti memilih jenis pendekatan ini didasari atas beberapa alasan yang mendukung pada penelitian ini, *Pertama*, pendekatan kualitatif ini digunakan karena data-data yang dibutuhkan berupa sebaran informasi yang tidak perlu diaktualifikasikan. Dalam hal ini peneliti bisa mendapatkan data yang akurat dikarenakan peneliti bertemu atau berhadapan langsung dengan informan. *Kedua*, peneliti mendeskripsikan tentang objek yang diteliti. *Ketiga*, peneliti juga mengemukakan tentang fenomena-fenomena sosial yang terjadi dengan mengembangkan konsep dan menghimpun fakta sosial yang ada.<sup>22</sup>

Dengan pernyataan di atas maka penulis dalam pengumpulan data yang diteliti berdasarkan yang diperoleh dengan menggunakan metode penelitian lapangan (Field Research) atau studi kasus melalui interview, atau dokumentasi. Penelitian lapangan atau studi kasus merupakan suatu penelitian yang dilakukan dilapangan, yakni suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi dilokasi tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data serta informasi yang diperoleh langsung oleh responden dan mengamati secara langsung.<sup>23</sup>

### 4. Lokasi dan Waktu Penelitian

---

<sup>20</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 2002.), h. 23.

<sup>21</sup> Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, tt.) h. 9.

<sup>22</sup> Marsi Singgaribun Dan Sofyan Efendy, *Metode Penelitian* (Jakarta : Pustaka LP3S, 1989.), h. 4

<sup>23</sup> R. Poppy Yaniawati, *Penelitian Studi Kepustakaan* (Library Research, tt.)

Penulis melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama merupakan Perusahaan Minyak Kelapa Sawit (PMKS) swasta yang terdapat di Kabupaten tepatnya pada Kecamatan Teluk Dalam yang terdiri dari 6 Afdeling. Tiap-tiap Afdeling tersebut memiliki karyawan yang bertempat tinggal di pondok ataupun barak yang telah disediakan dari perusahaan.

Peneliti mengambil lokasi penelitian tersebut karena perusahaan swasta ini adalah salah satu perusahaan minyak kelapa sawit besar yang ada di Kabupaten Asahan yang pada tahun terakhir perusahaan tersebut melakukan replanting atau mengganti tanaman lama dengan yang baru, sehingga banyak para pekerja/buruh yang di mutasi dan banyak pekerja baru, maka peneliti ingin mencari informasi tentang perlindungan hukum terhadap buruh dalam pemberian upah lembur berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Kasus PT. Padasa Enam Utama Asahan)

## 5. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

### a. Sumber Data Primer

Sumber Data primer (Primary Data) adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.<sup>24</sup> Dengan kata lain, data diambil oleh peneliti secara langsung dari objek penelitiannya, tanpa adanya perantara oleh pihak ketiga, keempat dan seterusnya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari lapangan baik yang berupa hasil observasi maupun yang berupa hasil wawancara tentang perlindungan hukum terhadap buruh dalam pemberian upah lembur berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Perspektif Fiqh Siyasah di PT. Padasa Enam Utama Kabupaten Asahan tepatnya di Kecamatan Teluk Dalam.

---

<sup>24</sup> Marzuki, *Metodologi Riset* (Yogyakarta : PT. Prasatia Widya Pratama, 2002.), h. 56.

## b. Sumber Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang mencakup berupa, buku-buku, dokumen-dokumen resmi, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian dan seterusnya.<sup>25</sup>

Bentuk data skunder seperti buku-buku teks yang ditulis oleh para ahli hukum, Publikasi hukum, dan jurnal-jurnal hukum.

## c. Sumber Data Tersier

Data tersier merupakan data penunjang dari kedua data diatas yakni data primer dan data sekunder. Data ini berupas seperti kamus, insiklopedia dan lain sebagainya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### a. Wawancara atau Interview

Interview yang sering juga disebut quisioner lisan adalah sebuah percakapan yang dilakukan oleh pewawancara dengan cara tanya jawab untuk memperoleh informasi dari terwawancara, sedangkan wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview bebas (inguededinterview), dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang akan dikumpulkan.<sup>26</sup>

Wawancara ini dipakai guna mendapatkan hasil atau data yang valid dan terfokus pada pokok permasalahan yang sedang diteliti, dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan pekerja/buruh yang ada di PT. Padasa Enam Utama tersebut.

---

<sup>25</sup> Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1986.), h. 12

<sup>26</sup> *Ibid*, h. 132



b. Observasi atau pengamatan langsung objek penelitian.

Observasi adalah suatu usaha dalam pengamatan mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis dengan prosedur yang terstandar, sedangkan menurut Kerlinger, mengobservasi adalah suatu istilah umum yang mempunyai arti semua bentuk penerimaan data yang dilakukan dengancara merekam kejadian, menghitung, mengukur dan mencatatnya.<sup>27</sup>

Dalam penelitian ini peneliti bertindak langsung sebagai pengumpul data dengan melakukan observasi atau pengamatan terhadap objek penelitian yakni PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu menggali data dalam mencari informasi yang akurat berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Sedangkan dokumen yang berbentuk gambar misalnya, foto, gambar hidup dan lainnya.<sup>28</sup>

Dalam definisi lain dokumen adalah setiap bahan yang tertulis ataupun buku, jurnal atau artikel ataupun hal yang berkaitan dengan data yang sedang dicari.<sup>29</sup> Peneliti menggunakan metode ini untuk memperoleh data-data dan buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian kemudian foto-foto selama penelitian berlangsung dancatatan lapangan atau hasil wawancara yang nantinya akan diolah menjadi analisis data.

## 7. Analisis Data

Peneliti menggunakan analisis data dengan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, data yang muncul lebih banyak tampilan sebuah kata-kata bukan sebuah angka. Maka analisis data adalah proses menyusun secara

---

<sup>27</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 2002.), h. 197

<sup>28</sup> Djam'an Satori Dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung : Alfabeta, 2011.), h. 148

<sup>29</sup> Lexy A. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, tt.) h. 216

sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan penjabaran yang dilakukan peneliti sehingga dalam penulisannya dapat memilih kesimpulan sehingga mudah dipahami diri sendiri maupun orang lain.<sup>30</sup>

## **H. Sistematika Pembahasan**

Adapun sistematika pembahasan penelitian ini dibagi ke dalam lima bab, setiap bab terdiri dari sub bab, yaitu :

**Bab I** merupakan pendahuluan yang terdiri dari : Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian, Kajian Terdahulu dan Sistematika Pembahasan.

**Bab II** merupakan landasan teori yang terdiri dari : Pengertian Perlindungan Hukum, Buruh, upah lembur sesuai dengan PP No. 36 Tahun 2021.

**Bab III** merupakan gambaran umum lokasi penelitian yang diuraikan mengenai gambaran umum lokasi penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kab. Asahan yang berisi mengenai berdirinya PT. Padasa Enam Utama serta letak geografis dan pekerja yang ada di PT. Padasa Enam Utama tersebut.

**Bab IV** merupakan Hasil Penelitian yang menguraikan tentang masalah serta jawaban-jawaban yang telah dipaparkan dalam rumusan masalah. Dalam hal ini diuraikan bagaimana Perlindungan hukum buruh dalam mendapatkan Upah lembur, pelaksanaan perusahaan dalam PP No. 36 Tahun 2021 tersebut terhadap buruh atau pekerja yang ada di PT. Padasa Enam Utama dan Tinjauan fiqh siyasah terhadap implementasi Peraturan Menteri No. 36 Tahun 2021 mengenai pengupahan.

**Bab V** Penutup

---

<sup>30</sup> Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta : Kencana Prenanda Media Group, 2008.), h. 27