

ABSTRAK

Pelaksanaan pengupahan PT X tidak sejalan dengan peraturan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Karyawan di PT X selalu diberikan pekerjaan lembur, seringkali juga pekerjaan tersebut tidak di gaji lantaran karyawan tersebut di kategorikan sebagai loyalitas bekerja terhadap perusahaan X. Hal yang menarik untuk di teliti adalah terkait dengan Bagaimana pelaksanaan pengupahan di Perusahaan PT “X” di Lamongan, yang kedua adalah Apakah makna loyalitas yang ditetapkan oleh Perusahaan “X” terhadap karyawan sudah sesuai dengan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Maka dalam hal ini tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan realita yang terjadi di PT X, konsep pengupahan dan memaknai loyalitas kerja dan kerja lembur yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Oleh karena itu peneliti akan memaparkan terkait dengan makna upah kerja dan loyalitas kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum Empiris. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fakta dan perundang-undangan. Pengambilan data primer di lakukan di PT. X dengan melakukan wawancara terhadap pengusaha dan beberapa pekerja. Bahan hukum yang mendukung dan memperjelas terhadap bahan hukum primer, penjelasan tersebut dapat berupa rancangan perundang-undangan, hasil penelitian, buku-buku, jurnal ilmiah surat kabar (Koran) pamphlet, *leafleat*, brosur dan berita internet

Hasil ini menunjukkan bahwa pertama, Pelaksanaan pengupahan di PT. X Lamongan belum sesuai peraturan yang ada di Pasal 88 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan. sedangkan karyawan yang bekerja melebihi jam kerja atau hingga larut malam tidak dihitung sebagai uang lembur. yang kedua adalah makna loyalitas kerja menurut PT X yaitu dimana karyawan tersebut bekerja di luar jam kerja itu di kategorikan sebagai loyalitas kerja, tidak termasuk kategori kerja lembur. maka ketentuan yang berlaku terkait dengan konsep pengupahan dan konsep kerja lembur yang ada di dalam peraturan perundang-undangan tidak sesuai dengan fakta yang terjadi di PT X tersebut, secara tidak langsung tidak menjalankan perintah peraturan tentang pengupahan.

Kata Kunci: *Loyalitas Kerja, Upah, dan undang-undang*

ABSTRACT

The implementation of PT X's wages is not in line with the applicable regulations, namely Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages. employees at PT X are always given overtime work, often the work is not paid because the employee is categorized as loyal to work for company X. The interesting thing to examine is related to how the implementation of remuneration at PT "X" Company in Lamongan, which second is whether the meaning of loyalty determined by Company "X" towards employees is in accordance with Government Regulation No. 2 of 2022 concerning Job Creation. then in this case the regulations that apply are not in accordance with the reality that is happening at PT X, the concept of remuneration and the meaning of work loyalty and overtime work are not in accordance with government regulation Number 36 of 2021 concerning Wages. Therefore researchers will explain related to the meaning of work wages and work loyalty.

The research method used is empirical legal research. The approach used is the fact and statutory approach. Primary data collection was carried out at PT. X by conducting interviews with employers and several workers. Legal materials that support and clarify primary legal materials, such explanations can be in the form of draft laws, research results, books, scientific journals, newspapers, pamphlets, leaflets, brochures and internet news.

These results indicate that first, the implementation of wages at PT. X Lamongan has not complied with the regulations in Article 88 paragraph (2) and paragraph (3) of Law Number 13 concerning Manpower. while employees who work beyond working hours or late at night are not counted as overtime pay. the second is the meaning of work loyalty according to PT X, namely where the employee works outside working hours is categorized as work loyalty, not included in the overtime work category. then the provisions that apply related to the concept of wages and the concept of overtime work in the laws and regulations are not in accordance with the facts that occurred at PT X, indirectly do not carry out regulatory orders regarding wages.

Keywords: *Work Loyalty, Wages, and laws*

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
Motto :.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.2 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5 Keaslian Penelitian	7
1.6 Metode Penelitian.....	10
1.6.1 Jenis Penelitian	10
1.6.2 Pendekatan Penelitian	11
1.6.3 Lokasi Penelitian.....	12
1.6.4 Data Penelitian.....	12
1.6.5 Teknik Pengumpulan Data.....	14
1.6.6 Analisis Data.....	15
BAB II.....	39

TINJAUAN UMUM TENTANG PENGUPAHAN DAN UPAH LEMBUR.....	39
2.1 Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan	39
2.1.1 Pekerja atau Buruh	39
2.1.2 Pengusaha atau Pemberi Kerja.....	39
2.1.3 Organisasi Pekerja atau Buruh	41
2.1.4 Organisasi Pengusaha.....	42
2.1.5 Pemerintah	42
2.2 Timbulnya Hubungan Kerja.....	43
2.2.1 Hubungan Kerja	43
2.2.2 Perjanjian Kerja.....	45
2.2.3 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja	46
2.2.3 Hak dan Kewajiban Pekerja atau Buruh	49
2.3 Pengupahan	51
2.3.1 Pengertian Upah	51
2.3.2 Kerja Lembur	56
2.3.3. Upah Kerja Lembur	57
BAB III	39
PELAKSANAAN PENGUPAHAN DAN UPAH LEMBUR DI PT. “X”	39
3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
3.2 Pelaksanaan Pengupahan Di PT. X Lamongan	42
3.3 Makna Loyalitas Pada PT. X Lamongan Berdasarkan Ketentuan Ketenagakerjaan	53
BAB IV	39
PENUTUP.....	39
4.1 Kesimpulan.....	39

4.2 Saran.....	40
DAFTAR PUSTAKA	41
LAMPIRAN.....	44