

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seringkali kita jumpai mengenai pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar 1945, perihal memperbaiki sistem ketenagakerjaan yang kemudian di fokuskan pada aspek hukum ketenagakerjaannya, upaya tersebut untuk memberikan perlindungan terhadap pengusaha dan pekerja, sebagai sarana untuk sama-sama bisa melindungi, hal tersebut tidak terlepas dengan kajian problematik yang selama ini berkembang, mulai dari ketidaknyamanan pekerja atas tindakan pengusaha, begitupun sebaliknya. hadirnya Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diperbaharui oleh pemerintah melalui “Undang-undng Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, beserta peraturan lainnya yang menyangkut tentang ketenagakerjaan¹

Permasalahan yang sering terjadi di dalam ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja yaitu perihal pengupahan yang dilakukan oleh pengusaha, tentunya arah dan tujuan pengupahan yaitu untuk menjamin kesejahteraan para pekerja, dengan berharap untuk menjamin keluarganya hidup layak. sehingga pentingnya peningkatan produktivitas dianantara keduanya antara pengusaha dan pekerja..²

¹ Adi Oetomo dan Sri Murtiningsih, DasarDasar Demografi, (Salem Empat: Jakarta, 2005), -Hal.,3.

² R. Joni Bambang S., Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013, Hal. 159

Berdasarkan Pasal 88 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 jo, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020) dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 kebijakan pengupahan meliputi:

1. upah minimum;
2. struktur dan skala upah;
3. upah kerja lembu;
4. upah tidak masuk kerja;
5. bentuk dan cara pembayaran upah;
6. hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah dan;
7. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Sebenarnya ada beberapa jenis perhitungan upah lembur tergantung dari jenis upah yang dibayarkan kepada pekerja/karyawan. Jika gaji dibayarkan harian, maka perhitungan besaran gaji bulanan adalah gaji harian dikalikan 25 (dua puluh lima).) untuk pekerja/pegawai yang bekerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu, atau dikalikan 21 (dua puluh satu) untuk pekerja/pegawai yang bekerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu. Untuk upah buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir. Dalam hal pekerja 1 buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh rendah dari upah minimum setempat.

Para pengusaha dan pekerja pada hakekatnya sudah di berikan terobosan hukum yaitu dengan cara menghadirkan produk hukum yang mengatur perihal keduanya dengan tujuan supaya seimbang, dan proses peniagaan berjalan sesuai koredor, dengan hadirnya Undang-undang ketenagakerjaan akan berdampak pada

kinerja kedua belah pihak, akan sama-sama memiliki kewenangan dan kewajiban atau hak-hak masing-masing, baik itu hak pekerja maupun hak-hak pengusaha..

Upah lembur sebagaimana telah tertuang di dalam peraturan yaitu “undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pemberian upah kerja terhadap pengusaha bersifat tuntutan, karena menyangkut kesejahteraan karyawan, dimana hal tersebut tertuang dalam pasal 78 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Seringkali kita jumpai perihal perusahaan yang memberikan jam kerja tambahan, dengan berbagai alasan bahwa tingkat pesanan dari pembeli sangat meningkat, sehingga harus ada pekerjaan lembur atau tambahan waktu oleh karyawannya, secara yuridis tentunya hal tersebut harus ada perjanjian tertulis oleh pengusaha, untuk menjamin hal upah kerja lembur tetap cair, namun pada kenyataannya tidak semua perusahaan swasta tidak menjalankan amanat Undang-undang, begitulah keterangan dari “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan kerja”.³

Pengaturan perihal waktu jam kerja juga tertuang di dalam pasal 77 dimana waktu jam kerja ditentukan 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu, dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu, maka dalam ranah jam kerja tersebut jika berpatokan sama pasal 78 harus ada

³ Yulius Kasino *Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Di Perusahaan Menurut Hukum Positif* Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 1, April 2007 : 90 – 93 Hal 93

persetujuan dari pihak karyawan dan di hitung sebagai lembur, jika hal tersebut bekerja di luar jam kerja.

Loyalitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti kepatuhan, sebagai penunjang atau kebutuhan dari pihak perusahaan karena dengan adanya loyalitas tersebut perusahaan akan bergerak sesuai dengan target perusahaan tersebut, kesetiaan tersebut akan berdampak pada membela perusahaannya dan memperjuangkan atas apa yang di inginkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2002) mengikuti semua peraturan yang ada dan berlaku dalam suatu perusahaan, dan yang terpenting mencintai pekerjaan yang digeluti.

Maka loyalitas pada perusahaan bisa diartikan setia untuk bekerja pada perusahaan meskipun ada hal yang bertentangan dengan kepentingan pribadi. Akan tetapi tidak semua karyawan memiliki hal ini. Faktanya, dari beberapa studi, karyawan mendapat gaji 10–20% lebih jika ia pindah ke perusahaan baru. Sedangkan kenaikan gaji di dalam perusahaan sendiri hanya sekitar 3–4%. Itupun belum dikurangi dengan adanya inflasi dan biaya hidup yang semakin hari semakin membumbung tinggi. Dari angka tersebut sudah bisa dipastikan karyawan memilih untuk berpindah tempat kerja dibanding menunggu kenaikan gaji dari perusahaan tempat ia bekerja.

Begitu juga yang terdapat pada PT. “X” Lamongan yaitu perusahaan yang bergerak di bidang pangan. Jenis pekerjaan yang terdapat pada PT. “X” Lamongan salah satunya yaitu operator produksi yang mana dalam hal ini penelitian akan di tekankan pada tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang bekerja melebihi

jam kerja tetapi tidak mendapatkan upah lembur dari perusahaan X Lamongan, maka dari itu Judul yang diangkat adalah ***“Pemaknaan Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Pengupahan Di Perusahaan “X” Lamongan.***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pengupahan di Perusahaan “X” Lamongan?
2. Apakah makna loyalitas yang ditetapkan oleh Perusahaan “X” terhadap karyawan sudah sesuai dengan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini pada intinya mengungkapkan apa yang hendak di capai oleh penelitian.⁴ dan dari permasalahan yang terjadi diatas tujuan yang hendak di capai yaitu sebagai berikut:

1. Untuk memahami sejauh mana karyawan X yang berdomisili di Kabupaten Lamongan di lindungi oleh pihak perusahaan, mengenai upah kerja lembur, dan mengetahui lebih jauh terkait dengan sistem pengupahan yang ada di Perusahaan X tersebut.
2. Meneliti secara mendalam mengenai prespektif loyalitas kerja oleh karyawan di Perusahaan X Lamongan.

⁴ Sorjono Soekanto. *“Pengantar Penelitian Hukum”* Jakarta. Ui Pres. 1986. hlm 18

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penulisan skripsi tentang bagaimana pemakanaan loyalitas Perusahaan X, dan apakah kemudian dalam penerapannya sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku yaitu sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap bagi seluruh karyawan di Indonesia pada umumnya untuk memahami terkait dengan loyalitas kerja yang dilakukan terhadap perusahaan tempat kerjanya tersebut, dan memberikan sumbangan pemikiran terhadap Hukum Tata Negara.
- b. Penelitian ini mampu menjadi pertimbangan dan rujukan bagi peneliti yang akan datang, dan dijadikan pedoman dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Memberikan sebuah hasil yang memuaskan dari kasus yang terjadi, dan mampu memberikan arahan dan jawaban atas terjadinya karyawan yang bekerja lembur namun tidak ada sistem upah dalam loyalitas karyawannya terhadap perusahaan X tersebut.
- b. Sebagai rujukan bagi peneliti lainnya dan memberikan wawasan yang layak untuk dipertimbangkan, tentang karyawan yang bekerja lembur namun tidak adanya sistem upah di dalamnya oleh perusahaan X , yang sangat memiliki resiko tinggi, jika karyawan tersebut tidak di lindungi oleh pemerintah sendiri melalui undang-

undang ketenagakerjaan yang berlaku, dan konsep perlindungan terhadap karyawanpun benar-benar harus di sesuaikan dengan peraturan yang berlaku yang terjadi di PT X . dan peran pemerintah dalam kasus yang sudah terjadi pada karyawan tersebut.

- c. Untuk meningkatkan kualitas mahasiwa Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelusuran dari hasil peneletian maka di temukan bahwa ada ke aslian yang mengikat terhadap penelitian yang diangkat ini, dengan tujuan untuk memberikan bukti bahwa penulisan ini hasil dari penelitian yang murni, maka dari itu pentingnya bahan untuk mengetahui penelitian sebelumnya sebagai acuan untuk kesamaan dan perbedaan penulisan.

Agar lebih mudah mengetahui penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan ditulis oleh penulis, berikut disajikan dalam bentuk tabel. Tabel memperlihatkan keaslian penulis dengan penulis sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 1
Daftar Penelitian Yang Pernah Di Lakukan

No.	NAMA/ JUDUL PENELITIAN	PEMBAHASAN	KESIMPULAN
1.	“Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (Studi Pengupahan Di Kabupaten Klaten)”	“Studi ini bertujuan untuk mengetahui Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (Studi Pengupahan Di	“Dengan waktu kerja lembur dari perusahaan yang melebihi batas waktu maksimal kerja lembur, hal tersebut juga tidak sesuai dalam Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004. Dengan

	NURUDIN YUNUS (13410391) “Skripsi S1 Ilmu Hukum Universitas Islam Indonesia”	Kabupaten Klaten)”. “pembagian upah lembur yang diberikan perusahaan kepada pekerja belum sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan, karena praktek pemberian upah lembur dari perusahaan masing-masing memiliki sistem pembayaran upah lembur, namun masih tidak didasari dengan aturan yang telah tercantum didalam UU Ketenagakerjaan. Dengan waktu kerja lembur dari perusahaan yang melebihi batas waktu maksimal kerja lembur”,	pemberian upah kerja lembur” yang diarsa masih rendah dan tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, ditambah waktu kerja lembur dari perusahaan yang melebihi batas waktu lembur yang tercantum dalam Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004 yaitu maksimal 3 jam dalam 1 hari, 14 jam dalam 1 minggu, maka dalam hal ini perusahaan masih belum memenuhi hak upah lembur serta melebihi aturan waktu lembur untuk para pekerja”.
2.	“Perlindungan Hukum Terhadap hak pekerja lembur di PT. Cahaya Insan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Mochammad Azyimardi Rayadhi (11150480000154) Skripsi S1 Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta	Terdapat kebijakan “perusahaan PT cahya Insan yang tidak sesuai dengan aturn Undang-undang saat melakukan kegiatan kerja lembur, oleh karyawan kegiatan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam Undang-undanag Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan,”	Dengan tidak samanya antara “kebijakan dari perusahaan yang damasekali tidak sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengakibatkan pekerja yang melakukan lembur tiak mendapatkan hak kerja lembur yang dimana hak kerja lembur sudah di lindungi oleh Negara.”
3.	“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di	“PT. Abhijana Jaya Braja Sejahtera melakukan perjanjian kerja dengan para	“Pelaksanaa perjanjian kerja di PT. Abhijana Jaya Braja Sejahtera yang menerapkan PKWT atau dasar pekerjaan yang

	PT. Abhijana Jaya Braja Sejahtera” Yuni Emiliya Prastika (1501111000275) Skripsi S1 Ilmu Hukum Universitas Trunojoyo Madura	pekerjanya dengan menggunakan sistem PKWT, yang mana PKWT itu sendiri telah dijelaskan dalam pasal 59 (ayat 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang isinya yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.”	dilakukan secara terus menerus tidak sesuai dengan pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang sekali selesai, musiman atau penyelesaiannya sudah diperkirakan.”
--	---	--	---

Berdasarkan tabel keaslian diatas, penelitian yang pertama berisi tentang Perlindungan hak pekerja atas upah lembur kerja yang layak dan perlindungan hak pekerja pembagian upah lembur yang diberikan perusahaan kepada pekerja belum sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan. Perbedaannya dengan rencana penelitian ini mengkaji mengenai pemahaman makna loyalitas oleh Perusahaan X.

Penelitian yang kedua berisi tentang karyawan yang bekerja sampai melewati batas yang di tentukan, Terdapat kebijakan perusahaan yang tidak sesuai ketentuan yang ada di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, upah yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undang yang berlaku. Perbedaannya adalah mengenai pemaknaan hak loyalitas oleh perusahaan X Lamongan.

Sedangkan penelitian yang ketiga berisi tentang perjanjian kerja dengan para pekerjanya dengan menggunakan sistem PKWT, dalam hal ini suatu perjanjian kerja waktu tertentu menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu. Perbedaannya adalah mengenai pemahaman hak bagi pekerja yang bekerja melebihi jam kerja, adapun kesamaan dalam penelitian ini yaitu mengenai perlindungan pekerja dalam hal segi upah lembur.

1.6 Metode Penelitian

Penelitian merupakan serangkaian metode yang berbasis sistematis, dengan tinjauan kasus atau fenomena yang terjadi di tengah masyarakat, kemudian di olah dengan kajian-kajian akademik, sehingga memiliki jawaban hukum dari fenomena tersebut, hal tersebut menjadi ikatan penting untuk memberikan terobosan hukum, guna untuk kepentingan dan keadilan terhadap para pekerja.

Maka dari itu metode pendekatan yang relevan dan memberikan solusi terhadap masalah yang diangkat, karena pada unsurnya metode penelitian ini sangatlah penting untuk kaji secara ilmiah untuk menjawab Rumusan Masalah yang sedang diangkat, maka metode penelitian yang akan digunakan adalah sebagai berikut;

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum Empiris. Penelitian hukum empiris yaitu menjelaskan

data yang ditemukan dalam suatu penelitian serta untuk mengetahui proses bekerjanya hukum di masyarakat dan meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang hukum. Pada penelitian ini akan dilakukan pengambilan fakta, realitas, dan permasalahan terkait pemaknaan kata loyalitas di Perusahaan X.⁵

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan secara fakta (*Fact Approach*)". Pendekatan fakta merupakan pendekatan yang dilakukan dengan cara meneliti suatu fakta yang ada sehingga dapat diketahui hubungan antara fakta dan hukumnya.⁶ Yang berfungsi dapat melihat hukum dalam artian nyata di masyarakat serta meneliti bagaimana kinerja hukum di lingkungan masyarakat sebab penelitian yang diambil fakata-fakta yang ada di lapangan. Fakta yang dianalisis dalam penelitian ini adalah mengenai pemaknaan loyalitas oleh perusahaan X terhadap kerja lembur, Sedangkan secara empiris peneliti akan melakukan penelaahan terhadap proses karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara loyalitas dengan pekerjaan tambahan yang dilakukan oleh Perusahaan X yang berdomisili di Kabupaten Lamongan, yang dilakukan dengan metode pengumpulan data secara wawancara terstruktur, wawancara mendalam (*indepth interview*) dan observasi lapangan. Yang selanjutnya akan dipilah terhadap kasus-

⁵ Mukti Fajar dan Yukianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 53.

⁶ Ronny Hanitijo Soemitro *metodologi peneltian hukum dan jurimetri* Jakarta PT.Raja Grafindo Persada 2004 Hal 134

kasus yang dialami oleh karyawan perusahaan yang loyalitasnya tidak diberikan upah lembur. Penelaahan secara yuridis empiris dilakukan dengan cara deskriptif, yang menggambarkan secara jelas mengenai proses upah bagi karyawan di perusahaan X keterkaitannya dengan tindakan hukum yang dilakukan oleh perusahaan tersebut terhadap karyawan yang memang punya loyalitas diabaikan dan tidak sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.

1.6.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. X yang berdomisili di Kabupaten Lamongan, dan alasan memilih tempat ini dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara karyawan dan pihak Perusahaan X terkait pemahaman pemaknaan loyalitas tersebut dengan hak para pekerja untuk menerima upah lembur.

1.6.4 Data Penelitian

a. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang dihasilkan terutama dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan langsung di dalam lingkungan bermasyarakat.⁷ Pengambilan data ini dilakukan di PT. X yang berdomisil di Kabupaten Lamongan dengan melakukan wawancara terhadap pengusaha dan beberapa pekerja.

⁷ Mukti Fajar dan Yulianto Ahnad Op Cit, Hal 156

b. Data Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu 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, *leaflet*, brosur dan berita internet.⁸ Literatur yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yaitu:

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata);
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
5. Keputusan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan;
6. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Penulisan penelitian ini di samping menggunakan aturan-aturan disebutkan diatas , penelitian ini juga menggunakan buku-buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan

⁸ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, Ibid, hlm 157-158.

yang pada khususnya yaitu terkait dengan upah karyawan yang bekerja di waktu lembur serta pendapat para ahli.

1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian pada umumnya menggunakan tiga jenis alat pengumpulan data diantaranya adalah studi kepustakaan (dokumen), pengamatan atau observasi, serta studi lapangan, dari ketiga alat tersebut dapat digunakan masing-masing atau bersama-sama.⁹ Namun dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan studi lapangan dan studi kepustakaan:

a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi, hasil dari wawancara ini akan ditentukan oleh kualitas dari beberapa faktor yang saling mempengaruhi dan berkaitan satu sama lain. Faktor-faktor tersebut adalah pewawancara, responden atau nara sumber atau informan, daftar pertanyaan dan situasi wawancara.¹⁰ Wawancara dalam pengumpulan fakta sosial dilakukan dengan melakukan Tanya jawab dengan narasumber yaitu wawancara kepada beberapa pekerja, pengusaha di PT. X dan pihak Dinas Tenaga Kerja Lamongan.

b. Telaah Kepustakaan

⁹ Soerjono Soekanto *pengantar penelitian hukum*, Universitas Indonesia, 1986 Hal 21

¹⁰ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, Op. Cit, hlm 161.

Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini terdapat adanya kesenjangan antara *Dos Sollen* (apa yang seharusnya) dan *Das Sein* (apa yang ada dalam kenyataan), maka penelitian ini perlukan telaah terhadap data kepustakaan yang di peroleh dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dan hasil penelitian.¹¹ Pengumpulan data dengan menggunakan pendekatan ini di lakukan secara bertahap melalui beberapa literatur dan dokumen yang berkaitan dengan isu hukum yang di hadapi dalam hal ini terkait dengan masalah ketenagakerjaan.

1.6.6 Analisis Data

Setelah dilakukan pengumpulan data hukum baik data hukum primer, data hukum sekunder, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan metode yang bersifat Deskriptif, bahwa penelitian dalam menganalisis bermaksud untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan.¹² Kemudian data yang ditemukan dalam penelitian yaitu membahas mengenai permasalahan yang berada pada PT. X terkait kasus yang terjadi disana serta data yang diperoleh dari hasil wawancara kepada pekerja dan pengusaha. Data yang terkumpul akan dianalisis kualitatif, yaitu suatu cara analisis dari hasil penelitian yang menghasilkan data Deskriptif Analisis. Metode analisis kualitatif di bagi beberapa catatan sebagai berikut:

¹¹ Zainddin Ali. Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Sinar Grafik 2014. Hal 107

¹² Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, Op.Cit, hlm 183.

- a. Akan dilakukan analisa mengenai gambaran kasus yang telah terjadi pada pada PT. X Lamongan.
- b. Memfokuskan penelitian pada kendala dan upaya dalam permasalahan yang telah terjadi.
- c. Melakukan pemeriksaan keabsahan data yang diperoleh dari hasil wawancara.