

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Bangsa Indonesia pada saat ini sedang melakukan berbagai upaya untuk mengisi kemerdekaan dan mencapai tujuan utamanya mewujudkan Negara Indonesia yang merdeka, berdaulat adil dan makmur. Salah satu upaya yang dilakukan adalah pembangunan perekonomian bangsa.

Pada dasarnya pembangunan perekonomian telah dilaksanakan semenjak awal masa kemerdekaan. Namun demikian pembangunan yang terpusat dan tidak merata yang dilaksanakan terutama pada orde baru ternyata hanya mengutamakan pertimbangan ekonomi serta tidak diimbangi dengan pembangunan di bidang yang lain, seperti di bidang sosial politik, demokratis dan berkeadilan. Hal ini telah menyebabkan timbulnya krisis Nasional yang berkepanjangan yang berakibat pada tingginya angka pengangguran dan melonjaknya angka kemiskinan baik di perkotaan maupun di pedesaan.

Selain di bidang perekonomian, di bidang hukum juga terjadi perkembangan yang kontroversial. Pada suatu pihak, materi hukum, pembinaan aparat, sarana dan prasarana hukum menunjukkan peningkatan. Namun di pihak lain tidak diimbangi dengan peningkatan moral dan profesionalisme aparat hukum, kesadaran hukum, mutu pelayanan serta tidak

supremasi hukum belum dapat diwujudkan, kondisi hukum yang demikian tersebut mengakibatkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia di Indonesia masih memprihatinkan yang terlihat dari berbagai pelanggaran hak-hak antara lain dalam bentuk tindak kekerasan, diskriminasi, kesewenangan, dan juga pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja.

Pertumbuhan penduduk yang tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang amat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di Tanah Air kita, yang artinya kebutuhan kerja bagi para tenaga yang telah mencapai usia kerja demikian besar keadaanya di daerah-daerah yang sangat padat penduduknya, sedang di daerah yang masih kurang penduduknya dapat dikatakan malah kekurangan tenaga kerja yang berusia muda, yang cakap dan trampil.

Pada masa dulu kita selalu beranggapan bahwa penduduk di daerah padat (terutama mereka yang berusia dewasa) enggan untuk meninggalkan kampung halamannya, untuk bekerja di luar jawa, namun pendapat demikian pada masa sekarang dikatakan tidak perlu lagi diterapkan pada bangsa kita, terutama mereka yang telah berusia matang untuk bekerja. Hasrat mereka yang telah cukup usia untuk bekerja sanggup untuk ditempatkan dimana saja di seluruh tanah air, asal ada perusahaan atau lapangan kerja yang dapat menampungnya, mengikat hidup di daerah padat sudah demikian sulitnya.

Manusia yang mau bekerja terutama yang telah mencapai usia kerja, adalah manusia yang tahu akan tanggung jawab bagi kelangsungan dan perkembangan hidupnya, bukan hanya sekedar untuk mencari nafkah,

melainkan harus pula di dasari itikat baik bahwa dengan jasa-jasa yang telah di jualnya itu dapat pula merupakan sumbangan untuk turut melancarkan usaha dan kegiatan dalam pengembangan masyarakat.

Pemberi pekerjaan dan yang di beri pekerjaan di Tanah Air kita sudah seharusnya memiliki makna bekerja seperti di atas karena pada hakikatnya masing-masing melakukan pekerjaan yang tidak hanya untuk mengutamakan kepentingan pribadi melainkan juga demi tercapainya kehidupan dalam masyarakat yang serba berkembang dan tercukupi segala kebutuhannya. Kita sekarang telah bernegara dan harus membangun dan mengembangkannya secara bersama-sama, karena itu baik pemberi pekerjaan maupun penerima pekerjaan, selain mementingkan kepentingan pribadinya masing-masing, harus pula memikirkan kepentingan masyarakat. Hal ini dapat di capai dengan cara pengusaha di samping memikirkan keuntungan yang bakal di peroleh haruslah mewujudkan produk-produk untuk di pasarkan ke masyarakat secara teratur dan berkelanjutan. Untuk itu para pengusaha harus memperhatikan kehidupan para pekerjanya dengan baik, karena tenaga kerja yang sehat dan tentunya akan dapat menengani tugas-tugas yang di terimanya dengan penuh tanggung jawab, kegairahan kerja dan semangat bekerjanya akan tinggi.

Bekerja di tinjau dari segi kepentingan individu dan segi kepentingan masyarakat adalah konsep berkeadilan. Dapat di kemukakan sebagai berikut :

1. Di tinjau dari Segi Kepentingan Individu :

Merupakan pengerahan tenaga dan fikiran seorang dengan mana yang bersangkutan akan memperoleh sesuatu yang bermanfaat bagi kelangsungan hidupnya.

2. Di tinjau dari Segi Kepentingan Masyarakat :

Merupakan pengerahan tenaga kerja dan fikiran seseorang dalam lingkungan masyarakat, untuk menghasilkan barang atau jasa yang akan di suguhkan kepada masyarakat guna mencukupi suatu kebutuhan para anggota masyarakat, dengan mana yang bersangkutan akan memperoleh pendapatan untuk kepentingan kelangsungan hidupnya.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa setiap manusia harus bekerja sebagai tanggung jawab demi kelangsungan dan perkembangan hidupnya. Bekerja itu harus di lakukan secara teratur agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dalam melaksanakan pekerjaan itu, manusia harus dapat menghindarkan segala sesuatu yang bakal merugikan dirinya sendiri, pemberi pekerjaan dan masyarakat serta lingkungan hidupnya, bekerja itu harus memberi arti dan perasaan yang tulus kepada pelaksanaannya bahwa jasa-jasanya berperan serta dalam melancarkan roda kehidupan masyarakat.<sup>1</sup>

Konsekwensi dari hal tersebut, pemerintah selaku pengusaha dan pengatur jalannya hukum di bidang ketenagakerjaan perlu membuat dan menetapkan peraturan atau undang-undang yang memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja tersebut. Perlu diingat bahwa kedudukan tenaga kerja

sama pentingnya dengan pengusaha karena keberadaan tenaga kerja harus dilindungi hak-hak hukumnya, sehingga tenaga kerja akan merasa aman dan tentram. Pada tataran inilah hukum mengambil peranan di dalam hubungan timbal balik antara pekerja dengan pengusaha sebagai sesuatu yang melindungi, memberikan rasa aman tentram, dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan bagi setiap orang.

Ketentuan tersebut sejalan dengan pasal-pasal dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 beserta perubahan-perubahannya, seperti yang termuat dalam :

Pasal 27 (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 28 A Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.

Pasal 28 D (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal-pasal tersebut menunjukkna dengan jelas bahwa setiap orang memiliki hak untuk hidup dan berhak untuk mempertahankan hidupnya, berhak untuk memperoleh perlindungan dan kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama di hadapan hukum, dan terutama Pasal 27 ayat 2 bahwa setiap warga negara berhak untuk pekerjaan dan prnghidupan yang layak.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan

Pada Pasal 5 No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “ Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini kiranya disusun sebagai peraturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya pelurusan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.<sup>2</sup>

Dalam rangka mencapai tujuan negara yaitu mencapai masyarakat Indonesia yang adil dan makmur, maka dituntut adanya kesejahteraan hidup masyarakat secara menyeluruh, agar masyarakat dapat hidup dengan sejahtera maka perbaikan upah pekerja perlu terus di adakan perbaiki dan peningkatan. Untuk memenuhi hidup sehari hari agar dapat hidup dengan sejahtera, manusia harus tetap melakukan pekerjaan, tanpa ia melakukan pekerjaan itu, ia tidak akan bisa hidup, tidak akan dapat memelihara dan memuaskan kebutuhan hidupnya beserta anggota keluarganya, yang beraneka ragam macamnya. Namun demikian tidak semua orang mempunyai pendidikan dan pengalaman yang sama, serta dapat bekerja dengan cara-cara dan kegiatan yang sama pula. Salah satu kebijakan di bidang perlindungan tenaga kerja tersebut adalah perbaikan upah. Dalam pengupahan tersebut terdapat dua hal yang menjadi sasaran yaitu :

- a. Mengusahakan agar upah terendah yang di bayarkan kepada para pekerja, menuju kearah memenuhi kebutuhan pokok minimum pada berbagai jabatan dan sektor.
- b. Sebagai bagian dari usaha pemerintah hasil pembangunan, mengusahakan agar perbedaan upah di antara berbagai jabatan dan sektor perlu dijaga agar tidak menjadi berlebihan.

Secara kelembagaan usaha lain yang akan dilakukan yaitu perbaikan peraturan dan pelaksanaan mengenai pengupahan seperti pembayaran upah pada waktunya, pembayaran upah sesuai dengan tingkat Kebutuhan Fisik minimum, bilamana hal tersebut telah ditetapkan dan dapat dilaksanakan.<sup>3</sup>

Upah yang diberikan oleh seorang pengusaha kepada para pekerjanya, haruslah berupa upah yang layak, wajar dan harus adil. Karena dengan upah itulah seorang pekerja dapat hidup dengan sejahtera beserta anggota keluarganya. Oleh sebab itu, seorang pengusaha diwajibkan untuk membayar upah kepada para pekerjanya pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Kewajiban untuk membayar upah kepada para pekerja adalah merupakan kewajiban yang utama dari seorang majikan atau pengusaha. Kewajiban utama seorang majikan atau pengusaha untuk membayar upah kepada para pekerjanya, disebutkan di dalam Pasal 1602 KUHP yang menyebutkan sebagai berikut:

“ Si majikan diwajibkan untuk membayar kepada siburuh upahnya pada waktu yang telah ditentukan (R. Soebekti, R Tjitrosudibyo, 1984;357 )”

<sup>3</sup>C Kertanegara, *Ukuran-ukuran dan Indikator Pembangunan*

Sedangkan kewajiban yang lain bagi seorang majikan adalah mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja, memberi surat keterangan dan sebagai kewajiban tambahan adalah mengadakan buku upah, buku pembayaran upah, buku atau daftar bahan dan lain-lain.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah utama yang membutuhkan perhatian yang serius dari semua komponen bangsa, terutama pemerintah. Penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk rakyat adalah salah satu prioritas yang harus segera di wujudkan, hal ini antara lain di sebabkan karena pekerjaan merupakan kebutuhan manusia yang harus di penuhi.

Pada dasarnya di dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut, manusia di tuntutan untuk bekerja, baik pekerjaan yang di usahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Dalam hubungan buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas, karena prinsip negara kita tidak memperbolehkan seorang buruh di perbudak, karena semua bentuk dan jenis perbudakan dan dilarang. Tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya, kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri. Terlebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Untuk itu pemerintah mengeluarkan



(buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Berdasarkan dari tulisan tentang perburuan sering di jumpai kata "Pekerja atau Buruh" yaitu tulang punggung perusahaan. Kata tersebut nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna, tetapi kalau di kaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena memang pekerja atau buruh mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin.

Menurut Soepomo dalam buku Abdul Khakim, Perlindungan tenaga kerja di bagi menjadi 3 macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan, hari tua, dan lain-lain.

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>4</sup>

Pelaksanaan perlindungan tersebut, terutama perlindungan ekonomis perlu memperoleh pengawasan yang ketat dari pemerintah dan semua pihak, karena selama ini permasalahan yang sering terjadi dalam hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja adalah persengketaan dalam hal pengupahan.

Upah pada dasarnya merupakan motivasi utama seorang dalam bekerja. Tujuan buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan keluarganya, guna memperoleh kehidupan yang layak. Perlindungan terhadap upah sudah semestinya mendapat perhatian yang lebih, karena sering kali terjadi penyelewengan dari pihak pengusaha dalam hal pemberian upah, yang bisa menimbulkan berbagai hal seperti demonstrasi dan mogok kerja yang pada akhirnya akan merugikan semua pihak, baik tenaga kerja maupun pengusaha dan juga pemerintah. Salah satu perlindungan upah yang perlu memperoleh pengawasan dalam pelaksanaannya adalah pemberian upah lembur bagi tenaga kerja.

Berdasarkan pada uraian diatas sangat menarik untuk diteliti mengenai pembayaran upah lembur karyawan pada suatu perusahaan, guna mengetahui jalannya proses pembayaran upah lembur untuk kepentingan

---

<sup>4</sup> A. H. K. L. L. i. P. ...

dinas tenaga kerja ataupun untuk kepentingan pihak perusahaan. Penelitian ini akan diarahkan kepada proses pembayaran upah lembur pada perusahaan.

Penelitian mengenai proses pembayaran upah lembur pada perusahaan sangat penting dilakukan mengingat ketidaksesuaian akan pemberian upah pada karyawan. Tertarik dengan permasalahan tersebut, maka pada penelitian ini berjudul "PERANAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PERLINDUNGAN PEMBERIAN UPAH LEMBUR BAGI PEKERJA DI PT. KOSOEMANANDA PUTRA DI KABUPATEN KLATEN".

#### **B. Rumusan Masalah .**

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pembayaran upah lembur terhadap pekerja di PT. Kosoemananda Putra ?
2. Apa hambatan-hambatan pelaksanaan pemberian upah lembur terhadap tenaga kerja di PT. Kosoemananda Putra ?

#### **C. Tujuan Penelitian.**

Tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagaiberikut :

1. Untuk mengetahui tentang bagaimana pelaksanaan pembayaran upah lembur terhadap pekerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Praktis**

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pemberian instruksi lembur dan tata cara pengupahan sesuai dengan undang – undang ketenaga kerjaan.
- b. Dapat dijadikan sebagai masukan bagi Pemerintah khususnya instansi yang terkait yaitu Dinas Tenaga kerja dalam mengawasi pelaksanaan pemberian upah lembur bagi tenaga kerja

##### **2. Manfaat Teoritis**

Dapat menambah pustaka bagi siapa saja yang ingin mengetahui, mempelajari dan meneliti secara lebih mendalam mengenai masalah ini dan dapat memberikan tambahan pemikiran ilmu pengetahuan dalam bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai pemberian upah lembur bagi pekerja.

#### **E. Tinjauan Pustaka**

Pelaksanaan pemberian upah lembur dalam perusahaan harus sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam hal ini tingkat kebutuhan dan kemampuan seorang pekerja berbeda, karena faktor lingkungan dan sebagainya. Tetapi dalam kenyataannya proses pengupahan sering kali

memberikan upah. Padahal justru karena upah itulah yang dapat merangsang dan menumbuhkan motivasi kerja. Maka dalam pelaksanaan pemberian upah lembur dalam perusahaan kadang mengalami gangguan, oleh karena itu diperlukan peranan dinas tenaga kerja dalam pengawasan pelaksanaan pembayaran upah lembur.

Adapun pembagian waktu kerja di Indonesia ditetapkan 7 jam kerja sehari atau 40 jam kerja seminggu atau 8 jam kerja sehari atau 40 jam seminggu. Bagi perusahaan yang menetapkan aturan waktu kerja 8 jam sehari atau 40 jam seminggu, tidak terdapat permasalahan, karena waktu 40 jam dapat terbagi dengan bilangan 8, dengan demikian lama waktu kerja bagi perusahaan tersebut adalah 8 jam sehari selama 5 hari kerja dalam satu minggu dengan 2 hari libur dalam satu minggu atau misalnya dengan perincian sebagai berikut :

Senin : 8 jam

Selasa : 8 jam

Rabu : 8 jam

Kamis : 8 jam

Jum'at : 8 jam

Perusahaan menetapkan waktu kerja 7 jam sehari atau 40 jam satu minggu, terdapat sedikit kesulitan, karena 40 jam tidak terbagi dengan bilangan 7. Selanjutnya buruh atau pekerja tidak boleh bekerja lebih dari 40 jam dalam satu minggu. Maka jam kerja pada salah satu dari 6 hari kerja itu harus

masing-masing kerja 7 jam dan 1 hari kerja dengan waktu kerja 5 jam. Hari kerja yang lama 5 jam ini biasa disebut hari pendek yang biasanya dijatuhkan pada hari sabtu. Perincian jam kerja sebagai berikut :

Senin : 7 jam  
Selasa : 7 jam  
Rabu : 7 jam  
Kamis : 7 jam  
Jum'at : 7 jam  
Sabtu : 5 jam

Berkaitan dengan waktu tersebut, waktu dimulainya bekerja berbeda-beda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain, sesuai dengan ketentuan perusahaan masing-masing. Masing-masing perusahaan ada yang memberlakukan waktu kerja dengan tiga shift atau tiga giliran kerja atau dengan dua shift atau dua giliran kerja. Waktu dimulainya kerja untuk tiga shift biasanya adalah :

Shift I : 07.00 – 15.00  
Shift II : 15.00 – 23.00  
Shift III : 23.00 – 07.00

Adapun waktu kerja dengan 2 shift sebagai berikut :

Shift I : 08.00 – 16.00  
Shift II : 16.00 – 24.00

Waktu kerja 8 jam atau 7 jam sehari tersebut tidak boleh digunakan

menerus harus diadakan waktu istirahat. Waktu istirahat ini sedikit-dikitnya setengah jam lamanya dan tidak termasuk 8 jam, 7 jam atau 5 jam tersebut diatas.

Perusahaan memberlakukan waktu kerja dengan tiga shift seperti yang dirinci di atas. Pada dasarnya waktu kerja 7 jam sehari. Waktu satu jam yang lain di peruntukkan sebagai istirahat makan dan keperluan kegiatan pribadi lainnya. Untuk shift ke tiga di sediakan waktu untuk istirahat tidur yang biasanya dilakukan antara pukul 04.00 – 05.00.

Selain ketentuan mengenai waktu istirahat pada hari kerja, pekerja juga berhak untuk beristirahat satu hari istirahat setiap satu minggu. Hal ini sesuai dengan Pasal 79 ayat 2 huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomer 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

“ istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5(lima) hari kerja dalam 1(satu) minggu”.

Berkaitan dengan hak istirahat mingguan tersebut, apabila pekerja atau buruh melakukan pekerjaan pada hari istirahat mingguan karena adanya pekerjaan yang bertumpuk dan harus segera dikerjakan, maka pekerja atau buruh tersebut berhak memperoleh upah lembur. Ketentuan ini tercantum dalam Pasal 1 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-102/MEN/ VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur yang menyatakan bahwa waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari atau 40 jam seminggu, untuk

atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah.

Menurut ketentuan di atas, maka selain bekerja pada hari istirahat mingguan, atau bekerja pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah juga diatur sebagai kerja lembur, sehingga pekerja berhak mendapatkan upah lembur.

Pada ketentuan mengenai hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah diatur dalam Pasal 85 ayat 1-3 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 sebagai berikut :

Ayat 1 : Pekerja atau buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

Ayat 2 : Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja atau buruh untuk bekerja pada hari- hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilakukan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.

Ayat 3 : Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.

Perhitungan besarnya upah lembur masing - masing berbeda berdasarkan hari kerja lembur. Upah kerja lembur yang diajukan pada hari kerja biasa berbeda dengan upah lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi yang ditetapkan oleh perusahaan. Secara umum upah kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi lebih besar daripada upah kerja lembur pada hari kerja biasa. Jika besarnya upah lembur pada hari kerja biasa untuk satu jam pertama adalah 1,5 kali upah 1 jam kerja dan satu jam berikutnya adalah 2 kali upah 1 jam kerja, maka untuk hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, untuk 7 jam pertama dibayar 2 kali lipat dan untuk jam



jam kerja. Adapun upah kerja lembur yang jatuh pada hari kerja terpendek maka perhitungan upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 kali upah 1 jam kerja, jam lembur keenam 3 kali upah 1 jam kerja, dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 kali upah 1 jam kerja.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Sifat Penelitian**

Penelitian bersifat deskriptif yaitu menggambarkan secara rinci dan sistematis tentang keadaan sebenarnya dan data yang diperoleh dalam penelitian ini akan disajikan secara kualitatif yaitu berupa pernyataan verbal dari responden. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis.

### **2. Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Data Primer**

Data yang langsung di peroleh dari sumber pertama dengan cara melakukan peninjauan langsung ke lapangan dan melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang di teliti guna memperoleh data berupa fakta. Adapun responden dan narasumber yang akan di wawancarai dalam penelitian ini adalah :

1) Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Klaten.

2) Pekerja di PT. kosoemananda Putra.

3) Direksi PT. Kosoemananda Putra

## b. Data Sekunder

Guna melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian ini, penelitian menggunakan metode atau cara pengumpulan data dengan jalan membaca dan mempelajari buku-buku sebagai referensi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dari peraturan-peraturan perundang-undangan yang bersangkutan.

## 3. Metode Analisa Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode analisa deskriptif yaitu menjelaskan dan menggambarkan secara tepat yang telah ditetapkan dari penelitian lapangan yang kemudian akan diambil kesimpulannya. Pengambilan kesimpulan dengan metode deduktif yaitu pembahasan data yang bersifat umum kepada kesimpulan data yang bersifat khusus.

## 4. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum empiris atau lapangan. Teknik yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian sampling yaitu pengambilan sample yang dilakukan secara acak dengan wawancara langsung dengan karyawan.

## 5. Lokasi penelitian

Penelitian tentang perlindungan pemberian upah lembur bagi tenaga kerja ini dilakukan di PT. Kosjoemananda Putra yaitu perusahaan Textil