

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pekerja/buruh memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting untuk mewujudkan masyarakat yang adil, sejahtera, makmur, dan merata secara materil maupun spiritual. Sejak tanggal 25 Maret 2003, diundangkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian memberi perhatian khusus dan memberikan kerangka hukum atas hak-hak dasar bagi pekerja/buruh hak melakukan mogok kerja serta hak untuk menutup perusahaan bagi para pengusaha, perlindungan yang berkaitan dengan upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>1</sup>

Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum dapat dikatakan bisa menyelesaikan permasalahan yang ada. Masalah dalam bidang ketenagakerjaan adalah yang pokok adalah masalah ekonomi.<sup>2</sup> Salah satu permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan saat ini adalah terkait dengan upah pekerja/buruh. Sebagaimana terdapat dalam 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/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

---

<sup>1</sup>Suwarto, 2003, *Buku Panduan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, hlm. 9.

<sup>2</sup>Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 4

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Prinsip pengupahan sebagaimana terdapat dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja /buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berlandaskan pada ketentuan itu, maka pemerintah mewajibkan diri sendiri untuk mengembangkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dalam penjelasan ketentuan di atas, upah wajib (*necessary income*) diterjemahkan sebagai upah yang memungkinkan pekerja/ buruh memenuhi penghidupan yang layak.<sup>3</sup> Beranjak dari ketentuan itu pula, pekerja/buruh dengan pekerjaan yang mereka lakukan harus memperoleh upah dalam jumlah tertentu yang dapat memenuhi penghidupan diri sendiri dan keluarga mereka.<sup>4</sup> Tercakup ke dalam itu adalah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan sekunder, pendidikan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Penguraian pengertian upah

---

<sup>3</sup>Agusmidah dkk, 2012, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Jakarta, hlm. 21.

<sup>4</sup>*Ibid.*

seperti ini mencerminkan program masa depan daripada situasi kondisi aktual Indonesia.<sup>5</sup>

Pemerintah menetapkan dalam kebijakannya terkait pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pemerintah tersebut mengandung 11 (sebelas) pokok hal sebagaimana terdapat dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 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;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal- hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan;

Penulis akan lebih terfokus dalam permasalahan pemberian upah kerja lembur. Dasar pemberian upah kerja lembur, mengacu pada waktu kerja. Sebagaimana terdapat dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat 2 (dua) jenis waktu kerja, meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Terdapat dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Namun tetap ada pengecualian terkait pelaksanaan waktu kerja ini

---

<sup>5</sup>*Ibid.*

untuk usaha atau pekerjaan tertentu, sebagaimana terdapat dalam Pasal 77 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib memenuhi syarat, yaitu: ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan



waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Adanya aturan terkait waktu kerja sebagaimana terdapat dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memerlukan peraturan yang dapat menjamin hak upah kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja melebihi waktu kerja. Sejak tanggal 25 Juni 2004, ditetapkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Waktu kerja yang dijalani oleh pekerja/buruh yang melebihi batas, sebagaimana terdapat dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, yaitu disebut dengan waktu kerja lembur. Adapun pengertian dari 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.

Menurut penulis, terdapat permasalahan yang sangat krusial yaitu banyaknya pekerja Perusahaan Pembiayaan (*Finance Corporation*) yang bekerja hingga larut malam, namun tidak mendapatkan upah kerja lembur dari perusahaan yang bersangkutan meskipun telah bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan permasalahan ini, penulis tertarik untuk meneliti

tentang Pelaksanaan Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja (*Marketing Dan Collector*) PT. BFI Finance Indonesia Tbk Di Yogyakarta.

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

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka penulis menetapkan rumusan masalahnya adalah Bagaimanakah Pelaksanaan Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja (*Marketing dan Collector*) PT. BFI Finance Indonesia Tbk Di Yogyakarta?

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

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu, untuk mengetahui Pelaksanaan Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja (*Marketing dan Collector*) PT. BFI Finance Indonesia Tbk Di Yogyakarta.

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

##### **1. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini agar dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan perkembangan pada bidang hukum ketenagakerjaan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian tentang Pelaksanaan Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja (*Marketing Dan Collector*) PT. BFI Finance Indonesia Tbk Di Yogyakarta. ini, diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

- a. Untuk Pemerintah, agar lebih berperan aktif secara nyata dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh yang bekerja di Perusahaan Pembiayaan

(*Finance Corporation*), yang bekerja melebihi waktu kerja dan tidak mendapatkan upah kerja lembur.

- b. Untuk pekerja/buruh, agar lebih mengerti terhadap hak mereka terkait pemberian upah kerja lembur yang bekerja melebihi waktu kerja.
- c. Untuk Pengusaha, agar lebih tahu terkait kewajiban pengusaha untuk memberikan upah kerja.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Tulisan dengan judul tentang Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja (*Marketing Dan Collector*) PT. BFI Finance Indonesia Tbk Di Yogyakarta, merupakan hasil karya asli dan bukan plagiasi atau duplikasi dari penulisan hukum atau skripsi yang telah ada. Adapun beberapa perbandingan dari penulisan hukum atau skripsi yang temanya senada, yaitu:

1. Yohana Arie Jelita Kurniati, Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Nomor Induk Mahasiswa: 080509951, Tahun 2016, menulis dengan judul Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT. Bank Danamon di Kabupaten Sekadau. Rumusan masalahnya adalah Bagaimanakah pelaksanaan upah kerja lembur bagi pekerja PT. Bank Danamon di Kabupaten Sekadau? Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pelaksanaan ketentuan upah kerja lembur pada PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau.

Hasil Penelitiannya adalah prosedur pelaksanaan waktu kerja lembur dan sistem upah kerja lembur PT. Bank Danamon yang dilaksanakan pada hari biasa (Senin-Jumat) selain pada minggu terakhir setiap bulannya tidak sesuai dengan

Pasal 6 dan Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, yaitu tidak sesuai dalam kriteria waktu kerja lembur yang melebihi waktu maksimal selama lebih dari 3 (tiga) jam dalam sehari dan adanya kerja lembur yang dilaksanakan tanpa adanya instruksi maupun pengisian dalam sisten EC (*Employee Connection*) sehingga pekerja tidak menerima upah kerja lembur sesuai dengan waktu kerja lembur yang dikerjakan. Walaupun demikian dalam sistem pengupahan kerja lembur PT. Bank Danamon telah sesuai dengan Pasal 8 dan Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Letak perbedaannya adalah Yohana Arie Jelita Kurniati menulis tentang Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT. Bank Danamon di Kabupaten Sekadau, sedangkan penulis menulis tentang Pelaksanaan Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja (*Marketing Dan Collector*) PT. BFI Finance Indonesia Tbk Di Yogyakarta.

2. Antonisus James Parlahutan Simbolon, Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Nomor Induk Mahasiswa: 030508176, Tahun 2010, menulis dengan judul Pelaksanaan Pemberian Upah Lembur Bagi Pekerja Pada PT Karyatama Mitra Sejati Janti Kabupaten Sleman. Rumusan masalahnya adalah Mengapa pengusaha PT Karyatama Mitra Sejati Janti Kabupaten Sleman tidak melaksanakan ketentuan tentang upah lembur seperti yang diatur dalam ketentuan Undang-Undang dibidang ketenagakerjaan? Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang

menyebabkan pelaksanaan pemberian upah lembur di PT Karyatama Mitra Sejati Janti Kabupaten Sleman tidak sesuai dengan Ketentuan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Hasil penelitiannya adalah pemberian upah lembur pekerja pada PT Karyatama Mitra Sejati tidak sesuai dengan Pasal 4 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Letak perbedaannya adalah Antonisus James Parlahutan Simbolon menulis tentang Pelaksanaan Pemberian Upah Lembur Bagi Pekerja Pada PT Karyatama Mitra Sejati Janti Kabupaten Sleman, sedangkan penulis menulis tentang Pelaksanaan Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja (*Marketing Dan Collector*) PT. BFI Finance Indonesia Tbk Di Yogyakarta.

3. CB. Nugraha Aditama, Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Nomor Induk Mahasiswa: 030508339, Tahun 2011, menulis dengan judul Perlindungan Hukum Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Pekerja PT. Intrias Mandiri Yang Di Tempatkan Di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Rumusan masalahnya adalah bagaimanakah perlindungan hukum upah kerja lembur dan waktu kerja lembur pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang ditempatkan di Bank Rakyat Indonesia, Tbk? Tujuan penelitiannya adalah untuk memperoleh, memahami, dan menganalisa data tentang bagaimanakah perlindungan hukum upah kerja lembur dan waktu kerja lembur pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang ditempatkan di Bank Rakyat Indonesia, Tbk.

Hasil Penelitiannya adalah perlindungan hukum waktu kerja lembur pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang ditempatkan di Bank Rakyat Indonesia, Tbk tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (1) b dan Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur mengatur bahwa, “Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu”. Pekerja *outsourcing* yang bekerja di BRI, Tbk., dapat melaksanakan waktu kerja lembur melebihi dari ketentuan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum bagi pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang ditempatkan di Bank Rakyat Indonesia. Pekerja yang memiliki hak mendapatkan perlindungan sebagai warga negara dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dikesampingkan haknya demi keuntungan ekonomis yang ingin dicapai oleh perusahaan. Jadi Hak dan kewajiban dari pekerja tidak dijalankan secara berkesinambungan sehingga perlindungan hukum demi mencapai kesejahteraan tidak tercapai. Perlindungan hukum upah kerja lembur pekerja PT. Intrias Mandiri Sejati yang ditempatkan di Bank Rakyat Indonesia, Tbk telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pemberlakuan upah lembur yang lebih tinggi dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan kepada pekerja *outsourcing* sebagai kebijakan perusahaan, dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Letak perbedaannya adalah CB. Nugraha Aditama menulis dengan judul perlindungan Hukum Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Pekerja PT.

Intrias Mandiri Yang Di Tempatkan Di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk, sedangkan penulis menulis tentang Pelaksanaan Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja (*Marketing Dan Collector*) PT. BFI Finance Indonesia Tbk Di Yogyakarta.

#### **F. Batasan Konsep**

Batasan konsep dari Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja (*Marketing dan Collector*) PT. BFI Finance Indonesia Tbk Di Yogyakarta, yaitu:

1. Upah kerja lembur, adalah uang yang diterima sebagai imbalan oleh pekerja/buruh sebagai imbalan karena bekerja 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.<sup>6</sup>
2. Pekerja/buruh menurut Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>7</sup> Pekerja (*Marketing dan Collector*) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pekerja yang bergerak dalam bidang pemasaran dan pengumpulan dana dalam suatu perusahaan.

---

<sup>6</sup> <http://turc.or.id/news/wp-content/uploads/2016/01/9.-Kepmen-No-Kep.102-MEN-VI-2004.pdf>, Diakses 23 Oktober 2018

<sup>7</sup> Redaksi Supala Cemerlang, 2013, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa* Pasal 1 butir 3, hlm. 6.

3. Perusahaan Pembiayaan adalah badan usaha yang melakukan kegiatan pembiayaan untuk pengadaan barang dan/atau jasa.<sup>8</sup>

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris yaitu penelitian yang dilakukan berfokus pada pelaksanaan pemberian upah kerja lembur di PT BFI Finance Indonesia Tbk Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada pimpinan atau *leader team* dan pekerja PT BFI Finance Indonesia Tbk Yogyakarta sebagai responden untuk memperoleh data primer yang didukung dengan data sekunder.

Penelitian ini memerlukan data primer sebagai data utama, dan didukung data sekunder.

### 2. Sumber Data

#### a. Data primer

Data yang diperoleh secara langsung dari responden dan narasumber tentang obyek yang diteliti (sebagai data utama). Data diperoleh secara langsung dari pekerja dan Dinda Pratiwi, S.H sebagai salah satu pimpinan atau *leader team* dari PT. BFI Finance Indonesia Tbk di Yogyakarta dan Bapak Dwiyono, S.H, M.Hum selaku Mediator Hubungan Industrial dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. yang berkaitan dengan Pelaksanaan Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja (*Marketing dan Collector*) PT. BFI Finance Indonesia Tbk Di Yogyakarta.

---

<sup>8</sup> <https://www.psychologymania.com/2013/08/pengertian-perusahaan-pembiayaan.html>, Diakses 23 Oktober 2018

b. Data sekunder

Data yang diperoleh dari kepustakaan yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder ini terdiri atas :

1. Bahan hukum primer yang digunakan antara lain :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.233/MEN/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur

**2. Metode pengumpulan data**

1. Untuk memperoleh data primer dilakukan dengan :

a. Studi lapangan

Studi lapangan dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data dan mencari informasi yang berkaitan dengan data yang di perlukan. Kemudian metode yang dilakukan adalah kuisisioner dan wawancara. Metode kuisisioner dilakukan dengan mengajukan

pertanyaan-pertanyaan kepada responden berdasarkan kuisioner yang telah disusun oleh penulis untuk objek yang akan diteliti baik bersifat terbuka maupun tertutup telah dibagikan dan diisi oleh pekerja/buruh sebagai responden, dan metode wawancara dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan terbuka kepada narasumber mengenai objek yang akan diteliti oleh penulis berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya.

b. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu melakukan pengumpulan data dari perundang-undangan, buku-buku literatur, hasil penelitian, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

c. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk di Yogyakarta yang beralamatkan di Ruko Monjali Permai, Jl. Monjali No.Kav.2, Kutu Dukuh, Sinduadi, Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

d. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek dengan ciri-ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang, benda, waktu, atau tempat dengan sifat dan ciri-ciri yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah 27 pekerja dari keseluruhan populasi tersebut adalah bekerja sebagai marketing dan collector.

e. Sampel

Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah Teknik *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data atau cocok sebagai sampel yang akan digunakan, maka peneliti langsung melakukan pembagian kuisioner dengan responden. Teknik *Accidental Sampling* yang dipakai oleh penulis ini dirasa sesuai dengan apa yang dialami oleh peneliti guna untuk menemukan fakta sesungguhnya yang terjadi dilapangan.

f. Responden

Responden adalah subyek yang memberikan jawaban pertanyaan dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah Dinda Pratiwi, S.H, merupakan salah satu pimpinan atau *leader team* yang bekerja di salah satu cabang PT. BFI Finance Indonesia Tbk Yogyakarta.

g. Narasumber

Narasumber adalah seseorang yang berkapasitas sebagai ahli profesional atau pejabat yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti berdasarkan pedoman wawancara. Narasumber dalam penelitian hukum ini adalah Mediator Hubungan Industrial dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Bapak Dwiyono, S.H, M.Hum.

## 2. Analisis data

Data dalam penelitian terkait pelaksanaan pemberian upah kerja lembur bagi pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan pembiayaan ini akan dianalisis secara kualitatif, yaitu analisis data berdasarkan apa yang diperoleh dari kepustakaan maupun lokasi penelitian baik secara lisan maupun tertulis, disajikan dalam bentuk kalimat-kalimat yang logis.

## 3. Proses berfikir

Proses berpikir dalam melakukan penarikan kesimpulan adalah metode berpikir induktif yaitu cara berpikir untuk memberi alasan yang dimulai dengan pernyataan-pernyataan yang spesifik untuk menyusun suatu argumentasi yang bersifat umum. Penelitian yang telah dilakukan baik secara kepustakaan dan melalui penelitian lapangan disusun secara sistematis dan saling melengkapi, dan kemudian dikaitkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan khususnya dalam kaitannya dengan penelitian ini.

## **H. Sistematika Penulisan**

### **1. BAB I: PENDAHULUAN**

Pendahuluan ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Batasan Konsep, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan Hukum.

### **2. BAB II: PEMBAHASAN**

Pembahasan ini diuraikan: Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja, Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja, Tinjauan Tentang Pekerja, Tinjauan tentang Pengusaha, Tinjauan Umum Tentang Waktu Kerja, Tinjauan Tentang Waktu Kerja Lembur, Tinjauan Umum tentang Upah, Tinjauan Tentang Upah Kerja Lembur, Hasil Penelitian dan Analisis Hasil Penelitian.

### **3. BAB III: PENUTUP**

Dalam bab ini merupakan bab penutup akan diuraikan kesimpulan dan saran.