

**IMPLEMENTASI UPAH LEMBUR PADA PT. TIRTA  
MARWAH MANDIRI KAB. LUWU PERSPEKTIF  
HUKUM EKONOMI SYARIAH**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**IAIN PALOPO**

**Oleh**

**NURUL QHADIJJAH**  
2003030045

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2024**

**IMPLEMENTASI UPAH LEMBUR PADA PT. TIRTA  
MARWAH MANDIRI KAB. LUWU PERSPEKTIF  
HUKUM EKONOMI SYARIAH**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Oleh**

**NURUL QHADIJJAH**  
2003030045

**Pembimbing:**

- 1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag**
- 2. Agustan S.Pd., M.Pd**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2024**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Qhadijjah  
NIM : 200030045  
Fakultas : Syariah  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau dublikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yangtunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi adminisratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karena di batalkan.

Demikian surat pernyataan dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 2024

Yang membuat pernyataan,



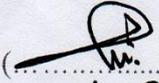
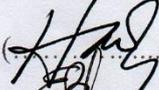
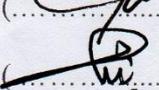
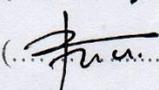
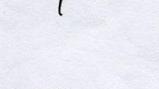
Nurul Qhadijjah  
NIM. 2003030045

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Implementasi Terkait Upah Lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri Kab. Luwu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah yang ditulis oleh Nurul Qhadijjah dengan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2003030045, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang *dimunqasyahkan* pada hari Jumat, tanggal 19 Juli 2024 yang bertepatan dengan 13 Muharram 1446 Hijriah. telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 22 September 2024

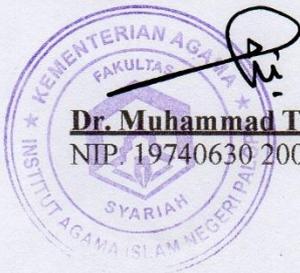
### TIM PENGUJI

- |                                    |                   |   |
|------------------------------------|-------------------|---|
| 1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.  | Ketua Sidang      | (  )   |
| 2. Dr. H. Haris Kulle, Lc., M.Ag.  | Sekretaris Sidang | (  )  |
| 3. Dr. Abdain, S.Ag., M.HI.        | Penguji I         | (  ) |
| 4. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. | Penguji II        | (  ) |
| 5. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.  | Pembimbing I      | (  ) |
| 6. Agustan S.Pd., M.Pd.            | Pembimbing II     | (  ) |

### Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Syariah

Ketua Program Studi  
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.  
NIP. 19740630 200501 1 004



Fitriani Jamaluddin, S.H. M.H  
NIP. 19920416 201801 2 003

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ  
وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur senantiasa dipanjatkan kepada Allah SWT. yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan serta kekuatan lahir batin, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Implementasi Perjanjian Kerja Terkait Upah Lembur Pada PT. Tirta Marwah Mandiri Perspektif Hukum Ekonomi Syariah” dengan tepat waktu setelah melalui proses yang panjang dan tidak mudah.

Sholawat dan salam senantiasa dikirimkan kepada Nabi Muhammad SAW. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikut nabi yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia dalam mengarungi bahtera kehidupan di dunia. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana Hukum dalam Bidang Hukum Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan berkat berbagai macam bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Terima kasih kepada kedua orangtua tercinta, Ayah Mardi dan Ibu Kunding yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang hingga dewasa, memberikan pengorbanan yang tiada

batas dan senantiasa memberikan dorongan dan doa. Serta, kepada pihak-pihak yang mendukung saya dalam menyusun Skripsi ini:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.
2. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo, beserta Dr Haris Kulle, Lc. M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ilham, S.Ag., MA selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Muh Darwis, S.Ag., M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Syariah IAIN Palopo.
3. Fitriani Jamaluddin, S.H.,M.H selaku ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo yang membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi beserta staf yang telah membantu mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. selaku dosen pembimbing I dan Agustan S.Pd., M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.

5. Seluruh Dosen Fakultas Syariah beserta staf pegawai Fakultas Syariah IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Untuk kakakku, Andri Mardi, Andriani Indry Mardi, Ratna Ratanna Mardi, Winda Mardi, Nurhaliani Mardi. Terima Kasih atas kasih sayang, dukungan dan doa yang selama ini diberikan, semoga kita akan selalu membuat orang tua kita tersenyum bahagia.
7. Untuk manager PT. Tirta Marwah Mandiri yang telah membersamai penulis berkontribusi banyak, memberikan semangat, waktu, pikiran, materi maupun moril yang senantiasa sabar. Terima Kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis hingga saat ini.
8. Untuk sahabatku Firda Ardis Terima Kasih selalu memberikan support dan selalu bersama dalam keadaan apapun.
9. Untuk Husaeni Gaffar Terima kasih selalu memberikan support dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan (Yusri, Nadila, Jumarni, Sugarty sri lestari, dan Rosdiana.) yang selama ini menemani perjalanan peneliti, dan yang selalu sabar menemani penulis.
11. Seluruh teman-teman di Kelas HES B yang selama ini menemani setiap suka ataupun duka dalam menimba ilmu selama 3 tahun lamanya di satu kelas yang sama.
12. Kepada teman-teman seperjuangan, mahasiswa program studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo angkatan 2020.

Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun banyak hambatan dan ketegangan namun dapat dilewati dengan baik, karena selalu ada dukungan dan motivasi yang tak terhingga dari berbagai pihak. Semoga Allah Swt, senantiasa menjaga dan meridhoi setiap langkah kita sekarang dan selamanya.

Palopo, 21 Maret 2024

Yang membuat pernyataan

Nurul Qhadijjah  
NIM. 2003030045

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya kedalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En

و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

*Hamzah* (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak ditengah atau diakhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	<i>fathah</i>	a	a
إ	<i>Kasrah</i>	i	i
أ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أى	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
أو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *hauila*

## 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu sebagai berikut:

Harakat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
أ...   أ...   أ...	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إ...	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas

وُ	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas
----	-----------------------	---	---------------------

Contoh:

مَاتَ	:	<i>māta</i>
رَمَى	:	<i>ramā</i>
قِيلَ	:	<i>qīla</i>
يَمُوتُ	:	<i>yamūtu</i>

#### 4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā marbūṭah* ada dua yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah, kasrah, dan dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah [h].

Kalau kata terakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةٌ لِأَطْفَالٍ	:	<i>rauḍah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	:	<i>al-maḍīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	:	<i>al-ḥikmah</i>

#### 5. *Syaddah (Tasydīd)*

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	:	<i>rabbānā</i>
نَجَّيْنَا	:	<i>najjainā</i>
الْحَقِّ	:	<i>al-haqq</i>
نُعِمُّ	:	<i>nu'ima</i>
عُدُّوْا	:	<i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ع* bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah*, maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَلِيٌّ : 'alī (bukan 'aly atau 'aliyy)

عَرَبِيٌّ : 'arabi (bukan 'arabiyy atau 'araby)

#### 6. Kata Sandang (*alif lam ma'arifah*)

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ا* (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa *al-* baik ketika ia di ikuti oleh huruf *syamsiah* maupun *qomariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (*az-zalzalah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

#### 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi bapostrof (') ,hanya berlaku bagi hamzah yang terletak ditengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak diawal kata ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

#### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah, atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya,

kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditrasliterasi secara utuh.

Contoh:

*Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī*  
*Risālah fī Ri'āyah al-Maṣlahah*

#### 9. *Lafz al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf, *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfi laih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*  
بِاللَّهِ : *billāh*

Adapun *tā' marbūṭah* diakhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatillāh*

#### 10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

*Wa mā Muhammada illā rasūl*  
*Inns awwala baitin wudi'a lillaṣī bi Bakkata mubārakan*  
*Syahru Ramadān al-laṣī unzila fīhi al-Qur'ān*  
*Naṣīr al Dīn al-Tūsī*  
*Nasr Hāmid Abū Zayd*  
*Al-Tūfī*  
*Al-Maṣlahah fī al-Tasyrī al-Islāmī*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Ruysd, Abu al-Walid Muhammad (Bukan : Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Ab Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan Zaid, Nasr Hamid Abu)

## B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subhānahū wa ta'ālā</i>
saw.	= <i>sallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salām</i>
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun
w	= Wafat Tahun
QS	= Qur 'an, Surah
HR	= Hadis Riwayat

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMBUTAN</b> .....	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>iii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITER ARAB DAN SINGKATAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR KUTIPAN AYAT</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR KUTIPAN HADIS</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	8
B. Deskripsi Teori.....	12
C. Kerangka Pikir.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	29
C. Definisi Istilah.....	29
D. Desain Penelitian.....	31
E. Data dan Sumber Data.....	31
F. Instrumen Penelitian.....	32
G. Teknik Pengumpulan Data.....	33
H. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	34
I. Teknik Analisis Data.....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>38</b>
A. Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan.....	40
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>66</b>
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	

## DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S Al-Maidah .....	4
Kutipan Ayat 233 Q.S Al-Baqarah.....	52

## **DAFTAR KUTIPAN HADIS**

Hadis 3 Hadis Riwayat Muslim .....	4
Hadis 1 Hadis Ibnu Majah .....	54
Hadis 2 Hadis Abdurrazak .....	55

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Tabel Waktu Kerja.....	4
Tabel 1.3 Tabel Upah Kerja.....	48

## DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pikir .....	27
----------------------	----

## DAFTAR ISTILAH

- Implementasi : Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), implementasi memiliki makna pelaksanaan atau penerapan
- Ijarah : Transaksi terhadap jasa tertentu dengan kompensasi. Sewa-menyewa dalam pasal 1548 kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah: “suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk memberikan barang selama waktu tertentu dengan pembayaran sesuatu harga yang oleh pihak terakhir disanggupi pembayarannya”
- Upah : pada pasal 1 no. 30 menyatakan bahwa 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 peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- Upah Lembur : 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

## ABSTRAK

**Nurul Qhadijah, 2024.** “*Implementasi Perjanjian Kerja Terkait Upah Lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri Kab. Luwu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*”. Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Tahmid Nur, dan Agustan.

Skripsi ini membahas tentang Implementasi Terkait Upah Lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri Kab. Luwu. Perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi perjanjian kerja terkait upah lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri Kab. Luwu, mengetahui kendala dalam implementasi terkait upah lembur, dan menganalisis perspektif hukum ekonomi syariah terkait Upah Kerja. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian empiris. Subjek dalam penelitian ini yaitu Manager (Annisa Dewantari) PT. Tirta Marwah Mandiri dan karyawan divisi keuangan (Sarmia dan Rosdiana). Adapun sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Instrumen pengumpulan data menggunakan alat bantu seperti handphone, buku catatan, panduan wawancara dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data yaitu: observasi (*pengamatan*), wawancara (*interview*) dan dokumentasi. Dianalisis dengan teknik reduksi data (*data reduction*), Paparan data (*data display*) dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verifying*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Pertama*, Implementasi perjanjian kerja terkait upah lembur tidak sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terkait waktu kerja karena terdapat kelebihan jam kerja dan tidak mendapatkan upah lembur. *Kedua*, kendala implementasi perjanjian kerja terkait upah lembur yaitu adanya waktu kerja lembur yang dimasukkan pada waktu kerja biasa dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan undang-undang, dan tidak mendapatkan upah lembur. *Ketiga*, Perspektif Hukum Ekonomi Syariah terkait upah kerja pada PT. Tirta Marwah Mandiri. Berdasarkan Hadis Riwayat Ibnu Majah yang berbunyi sesungguhnya jual beli hanya dilakukan dengan saling ridha, dengan demikian akad menjadi sah karena kedua belah pihak saling ridha.

**Kata kunci:** Hukum Ekonomi Syariah, Ketenagakerjaan, Upah lembur, Perjanjian Kerja.

## ABSTRACT

**Nurul Qhadijjah, 2024.** *“Implementation of a Work Agreement Regarding Overtime Wages at PT. Tirta Marwah Mandiri District. Luwu Perspective on Sharia Economic Law”*. Thesis of Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Tahmid Nur, and Agustan.

This thesis discusses implementation related to overtime wages at PT. Tirta Marwah Mandiri District. Luwu. Sharia Economic Law Perspective. This research aims to find out how the implementation of work agreements related to overtime wages at PT. Tirta Marwah Mandiri District. Luwu, knowing the obstacles in implementation regarding overtime wages, and analyzing the perspective of sharia economic law regarding Work Wages. The type of research used is empirical research. The subject in this research is the Manager (Annisa Dewantari) of PT. Tirta Marwah Mandiri and finance division employees (Sarmia and Rosdiana). The data sources used are primary and secondary data. Data collection instruments use tools such as cellphones, notebooks, interview guides and documentation. Data collection techniques are: observation, interviews and documentation. Analyzed using data reduction techniques (data reduction), data exposure (data appearance) and drawing conclusions (drawing conclusions/verification). The results of this research show that first, the implementation of work agreements related to overtime wages is not in accordance with Law no. 13 of 2003 concerning employment regarding working time because there are excess working hours and no overtime pay. Second, the obstacle to implementing work agreements related to overtime pay is that overtime work is included in normal working time in the work agreement which is contrary to law, and does not receive overtime pay. Third, the Sharia Economic Law Perspective regarding work wages at PT. Tirta Marwah Mandiri. Based on the Hadith narrated by Ibn Majah, it is heard that buying and selling is only done with mutual consent, thus the contract is valid because both parties consent to each other.

**Keywords:** Sharia Economic Law, Employment, Overtime Wages Work Agreements.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Perkembangan ketenagakerjaan saat ini terdapat dinamika yang mendeskripsikan hubungan pekerja dengan perusahaan yang sangat kompleks.<sup>1</sup> Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pembangunan Ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri pekerja serta mewujudkan masyarakat adil, makmur dan sejahtera baik secara *material* maupun *financial*.<sup>2</sup>

Indonesia adalah negara dengan penduduknya yang mayoritas beragama Islam, agama Islam memberikan pedoman menyeluruh mengenai aspek kehidupan, seperti: ibadah, akhlaq dan muamalah. Aspek aqidah dan ibadah diajarkan dalam bentuk absolut dan tidak menerima perubahan sepanjang zaman. Sedangkan bidang muamalah pada umumnya diajarkan dalam bentuk global, yaitu berupa kaidah-kaidah atau patokan umum dalam penerapannya di kehidupan masyarakat dapat mengikuti perkembangan zaman. Kaidah-kaidah dan patokan-patokan ini dapat mengatur pergaulan, tempat setiap orang melakukan perbuatan dan berinteraksi

---

<sup>1</sup> Muhammad Dhandy Pangestu, “*Implementasi Kontrak Kerja Perspektif Hukum Islam dan Hukum fositif*”. Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Lampung. (2021): 3

<sup>2</sup> Luisa Srinadya, “*Implementasi Perjanjian Kerja Tertentu Pada PT. Nusantaralestari Binasejahtera Makassar*”. Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar. (2012): 1

dengan masyarakatnya, yang disebut juga dengan muamalah, agar tidak terjadi bentrokan-bentrokan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban yang timbul akibat interaksi. Dalam melakukan muamalah, banyak pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan sendirian melainkan membutuhkan bantuan orang lain, baik bantuan secara suka rela maupun bantuan yang menggunakan perjanjian kerja. Berbicara mengenai masalah muamalah khususnya implementasi upah lembur, maka tidak terlepas dari pengertian, dasar hukum, dan segala sesuatu yang berkaitan dengannya.

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 1 Ayat 6 Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atau buruh dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau di lakukan.<sup>3</sup> 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 pasal 27 ayat (1) peraturan pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja.

---

<sup>3</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja.

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Adapun dalam UU Ketenagakerjaan Bab I Ketentuan Umum pasal 1 no. 5 (a) pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan tersendiri, sedangkan pekerja/buruh dalam pasal 1 no. 3 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, upah dalam bentuk lain yang di maksud sebagaimana pada pasal 1 no. 30 menyatakan bahwa 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 peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam suatu pekerjaan, hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah merupakan pengertian dari hubungan kerja. Dimana dalam pasal 50 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.<sup>4</sup> Perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun secara lisan, adanya perjanjian kerja maka secara tidak langsung timbul suatu ikatan antara pengusaha dengan pekerja. Sehingga adanya ikatan perjanjian kerja inilah yang akan menimbulkan hubungan

---

<sup>4</sup> Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 45.

kerja. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>5</sup>

Pengertian perjanjian kerja yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 merupakan suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hak-hak pekerja telah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka penting bagi pekerja mengetahui haknya sebagai pekerja, dari banyaknya hak dan kewajiban yang diperjanjikan antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja, salah satu contoh hak yang sering diperdebatkan pekerja dan pemberi kerja adalah hak cuti, dimana cuti merupakan keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu. Pasal 1313 KUHPerduta menyebutkan bahwa, perjanjian ialah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih yang mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedudukan masing-masing pihak dalam perjanjian ialah sama.<sup>6</sup>

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 1 Ayat 7 Nomor 35 Tahun 2021 terkait waktu kerja lembur adalah Waktu Kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 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>7</sup> Hal ini dilakukan untuk memberikan waktu yang

---

<sup>5</sup> Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, cet. 4, Sinar Grafika, Jakarta, 42.

<sup>6</sup> Buku KUHPerduta III, pasal 1313

<sup>7</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja.

cukup bagi para pekerja, sehingga pekerja dapat bekerja dengan efektif dan produktif.

Namun terkadang pemberi kerja memaksakan jam kerja lebih dari itu atau tidak memberikan jeda yang cukup bagi pekerjanya, atau bahkan mencantumkan jam kerja pada kontrak kerja yang melebihi waktu kerja, sehingga bagi para pekerja yang ingin mempertahankan haknya lebih memilih menyetujuinya karena mempunyai kedudukan yang lebih kecil dan banyaknya orang lain yang ingin bekerja pada perusahaan tersebut serta sangat membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Di dalam Al-Qur'an surah Al-maidah ayat 1 juga dibahas mengenai suatu perjanjian, yang berbunyi sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ...

Terjemahan:

“Hai orang-orang yang beriman penuhilah akad-akad itu.  
(Q.S. Al-Ma'idah/5:1).<sup>8</sup>

‘Ali Bin Abi Thalhan mengatakan dari Ibnu Abbas, (ia berkata): “Yang dimaksud dengan perjanjian tersebut adalah segala yang dihalalkan dan diharamkan Allah, yang difardhukan, dan apa yang ditetapkan Allah di dalam al-Qur-an secara keseluruhan. oleh karena itu, janganlah kalian mengkhianati dan melanggarnya.<sup>9</sup>

Selain itu ayat diatas Rasulullah Saw. Juga bersabda:

حَدَّثَنَا أَبُو الرَّبِيعِ الْعَتَكِيُّ حَدَّثَنَا حَمَّادُ بْنُ زَيْدٍ عَنْ هِشَامِ بْنِ عُرْوَةَ عَنْ أَبِيهِ أَنَّ أَرْوَى بِنْتَ  
أُوَيْسٍ ادَّعَتْ عَلَى سَعِيدِ بْنِ زَيْدٍ أَنَّهُ أَخَذَ شَيْئًا مِنْ أَرْضِهَا فَخَاصَمْتُهُ إِلَى مَرْوَانَ بْنِ الْحَكَمِ

<sup>8</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), 142.

<sup>9</sup> Abdullah Bin Muhammad Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir*, 10 (PustakaImam Assyafi'i, 2017): 5

فَقَالَ سَعِيدٌ أَنَا كُنْتُ أَخَذُ مِنْ أَرْضِهَا شَيْئًا بَعْدَ الَّذِي سَمِعْتُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ وَمَا سَمِعْتَ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ أَخَذَ شِبْرًا مِنَ الْأَرْضِ ظُلْمًا طُوقَهُ إِلَى سَبْعِ أَرْضِينَ. (رواه مسلم).

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Abu Ar Rabi' Al 'Ataki telah menceritakan kepada kami Hammad bin Zaid dari Hisyam bin 'Urwah dari Ayahnya, bahwa Arwa binti Uwais menuduh Sa'id bin Zaid telah mengambil sebagian dari tanahnya, lantas dia mengadukan kepada Marwan bin Hakam, maka Sa'id berkata, "Mungkinkah saya mengambil sebagian tanah miliknya setelah saya mendengar sesuatu dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam?" Marwan berkata, "Apa yang kamu dengar dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam?" Sa'id menjawab, "Saya pernah mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Barangsiapa mengambil sejengkal tanah dengan cara zhalim, maka pada hari kiamat ia akan dihimpit dengan tujuh lapis bumi". (HR. Muslim).<sup>10</sup>

Di Indonesia hubungan antara pekerja dalam hal ketenagakerjaan sangatlah memprihatinkan, hal ini dikarenakan sistem pengusaha yang merasa memiliki kedudukan lebih tinggi.<sup>11</sup> Perusahaan PT. Tirta Marwah Mandiri ada 10 orang karyawan atau buruh yang bekerja pada bagian produksi dan 4 orang karyawan atau untuk bagian admin dengan kelebihan waktu kerja sebanyak 8 jam setiap hari untuk 6 hari kerja.<sup>12</sup> Sebagaimana yang ada pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Jam Kerja Karyawan di PT. Tirta Marwah Mandiri

Bidang	Hari kerja	Jam kerja	Total waktu kerja
Karyawan bagian admin	Senin-sabtu	08:00-17:00	8 jam
Karyawan bagian produksi	Senin-sabtu	07:30-16:30	8 jam

Sumber: Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 11 Maret 2024.

<sup>10</sup> Abu Husain Muslim bin Al-Hajjaj Al-Qusyairi An-Naisaburi, *Shahih Muslim*, Kitab. Al-Musaaqah, Juz. 2, No. 1610, (Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1993 M), 54.

<sup>11</sup> Anak Agung Ngurah Gege Agung Trichaya Yoga Kumara, I Wawan Novy Purwanto, *Kolerasi Antara Kerja Lembur Terhadap Upah Yang Terjadi di Lingkungan Masyarakat Waribang*, 2.

<sup>12</sup> Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 19 September 2024.

Berdasarkan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003, terdapat dua sistem jam kerja yang diberlakukan, yaitu 7 jam dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja, atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja. Sedangkan berdasarkan perhitungan yang di lakukan, total waktu kerja karyawan dalam satu minggu untuk 6 hari kerja ada 48 jam, dengan waktu istirahat 1 jam setiap hari, dengan demikian terdapat kelebihan waktu kerja sebanyak 6 jam, namun tidak mendapatkan upah lembur.

Dari Uraian di atas menunjukkan adanya permasalahan mengenai Penerapan Perjanjian Kerja Terkait Upah lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri. Pengetahuan masyarakat mengenai waktu kerja yang sudah di atur dalam peraturan pemerintah terkait waktu kerja . Oleh karena itu penulis tertarik menulis skripsi dengan judul: **Implementasi Terkait Upah Lembur Pada PT. Tirta Marwah Mandiri Kab. Luwu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.**

#### **A. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas penulis menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi terkait Upah lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri Kab. Luwu Sulawesi-Selatan?
2. Apa yang menjadi kendala dalam Implementasi terkait waktu kerja lembur PT. Tirta Marwah Mandiri?
3. Bagaimana perspektif hukum ekonomi syariah terkait upah kerja lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri.?

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis Implementasi upah lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri Kab. Luwu Sulawesi-Selatan.
2. Untuk menganalisis apa yang menjadi kendala dalam Implementasi terkait waktu kerja lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri.
3. Untuk menganalisis perspektif hukum ekonomi syariah terkait Upah Kerja pada PT. Tirta Marwah Mandiri.

## **D. Manfaat Penelitian**

Sebagai salah satu karya ilmiah yang telah disusun secara sistematis, peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Adapun manfaat secara teoritis dari penelitian ini adalah sebagai salah satu sarana untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang pelaksanaan perjanjian kerja terkait upah lembur dan juga sebagai salah satu bahan bacaan dan juga sumbangan pemikiran untuk menambah khazanah literatur tentang waktu kerja pada perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Iain Palopo dan sebagai sumber untuk menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya secara berkesinambungan.

## 2. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan studi pada program Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Diharapkan dari penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan deskriptif ringkasan mengenai penelitian yang sudah dikaji sebelumnya oleh para peneliti, dengan perkembangan ilmu pengetahuan semakin pesat di bidang akademis, beberapa karya penelitian terdahulu kini menjadi referensi untuk menjawab dari pada masalah yang akan penulis temui dikemudian hari. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Arif Saifullah (2022), *Pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT. Wiradjaya prim kencana di kota Pekanbaru*. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur belum berjalan sebagaimana mestinya dimana masih ada pekerja bekerja di hari libur nasional tanpa dibayar upah lembur, sehingga para pekerja tersebut kehilangan hak dan kewajibannya, serta belum terlaksana sesuai dengan amanat UU dengan bukti kejadian pengaduan upah lembur mantan karyawan PT. Wiradjaya Prima Kencana yang tidak dibayarkan.<sup>13</sup> Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian observasi (ovservatoinal research). Persamaan penelitian ini adalah keduanya membahas tentang Implementasi atau pelaksanaan perjanjian kerja terkait upah lembur yang belum berjalan sebagaimana mestinya. Adapun

---

<sup>13</sup> Arif Syaifullah, “*Perjanjian Kerja Terkait Upah Lembur Antara Karyawan Dengan PT Wiradjaya Prima Kencana di Kota Pekanbaru*”. Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru. (2022): 1

perbedaan penelitian ini yaitu: penelitian ini merujuk pada waktu kerja berlebih pada hari kerja biasa yang tidak mendapatkan upah lembur, sedangkan penelitian terdahulu merujuk pada waktu kerja pada libur nasional yang tidak mendapatkan upah lembur.

2. Dandy Pangestu (2021), *Implementasi kontrak kerja karyawan perspektif hukum islam dan hukum positif*. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa implementasi pada kontrak kerja tersebut sudah berjalan dengan baik, yaitu berpedoman pada UU Cipta Kerja, hanya saja ada beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti, tidak ada aturan pengupahan yang jelas, meskipun terdapat rincian upah yang diterima pada kontrak kerja, namun pada aturan yang diterapkan, perusahaan melakukan pemotongan gaji karyawan dengan dalih untuk memberikan efek jera agar karyawan dapat disiplin bahkan tidak ada perhitungan upah yang jelas bagi karyawan yang masih bekerja pada waktu istirahat dan melebihi batas waktu shif, bahkan karyawan tetap masuk kerja pada saat hari raya, natal, dan hari kemerdekaan RI atau karyawan hanya mendapatkan satu hari cuti libur.<sup>14</sup> Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian lapangan (field research). Persamaan penelitian ini adalah keduanya membahas perjanjian kerja atau kontrak kerja antara pengusaha dengan pekerja adapun perbedaannya yaitu penelitian ini merujuk pada implementasi kontrak kerja karyawan perspektif hukum Islam dan hukum positif. Sedangkan penelitian yang dilakukan

---

<sup>14</sup> Muhammad Dhandy Pangestu, "*Implementasi Kontrak Kerja Karyawan Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*". Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. (2021): 1

berfokus pada implementasi perjanjian kerja antara para pekerja dengan perusahaan terkait waktu lembur.

3. Luisa Srinadya (2021), *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT Nusantaralestari Binasejahtera Makassar*. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa asas keseimbangan pada perjanjian kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha dan pekerja tidak diterapkan. Pengusaha dan pekerja masih melakukan hubungan kerja yang keliru. Pekerja yang sudah bertahun-tahun bekerja masih berstatus sebagai pekerja tidak tertentu hal ini bertentangan dengan pasal 59 ayat (4) dan (6) UU Ketenagakerjaan dan masih banyak aturan lainnya yang bertentangan.<sup>15</sup> Persamaan kedua penelitian ini adalah keduanya mengemukakan waktu kerja antara karyawan dengan perusahaan, Adapun perbedaan kedua penelitian ini yaitu penelitian ini berfokus pada proses dan substansi perjanjian kerja tertentu yang dibuat oleh pekerja waktu tertentu dengan PT. Nusantara lestari Bimasejahtera, serta penerapan hak dan kewajiban perjanjian kerja waktu tertentu. Sedangkan penelitian yang dilakukan yaitu tentang Implementasi perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan terkait upah lembur dan faktor yang menjadi kendala dalam perjanjian tersebut.
4. Meisi Saputri (2022), *Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja di PT. Putera Keritang Sawit (PT. PKS) Kecamatan Kemuning Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang*

---

<sup>15</sup> Luisa Srinadya, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT Nusantara lestari Bimasejahtera Makassar". Skripsi Universitas Islam Negeri Makassar. (2021)

*Pengupahan*. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa pelaksanaan pembayaran upah lembur pada PT. Putera Keritang Sawit (PT. PKS) Kecamatan Kemuning Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan belum sesuai karena adanya keterlambatan pembayaran upah karena tidak ada kepastian tanggal pembagian upah dan nominal upah lembur yang diterima pekerja atau buruh tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kurangnya pengetahuan tentang peraturan pengupahan serta adanya faktor pemasukan keuangan dan buah sawit yang tidak lancar.<sup>16</sup> Persamaan kedua penelitian ini adalah keduanya membahas tentang upah lembur karyawan, adapun perbedaannya yaitu penelitian ini fokus pada pembayaran upah lembur karyawan Sedangkan penelitian yang dilakukan fokus pada penerapan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan terkait upah lembur dan faktor apa yang menjadi kendala dalam perjanjian tersebut.

5. Mohammed Resnu Haetami (2020), *Pelaksanaan Pemberian Upah Lembur Bagi Operator Warnet di Kota Pemalang Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem upah lembur bagi operator warnet di kota Pemalang belum sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.<sup>17</sup> Persamaan kedua penelitian ini yaitu keduanya membahas pemberian upah lembur.

---

<sup>16</sup> Meisi Saputri, “*Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja di PT. Putera Keritang Sawit (PT. PKS) Kecamatan Kemuning Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*”. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. (2022)

<sup>17</sup> Mohammed Resnu Haetami, “*Pelaksanaan Pemberian Upah Lembur Bagi Operator Warnet di Kota Pemalang Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. Universitas Pancasakti Tegal. (2020): v.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian ini berfokus pada pelaksanaan hak upah lembur operator warnet Pemalang dan faktor penghambat pelaksanaan hak upah lembur operator warnet Pemalang. Sedangkan penelitian yang dilakukan, penulis fokus pada penerapan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan terkait upah lembur dan faktor yang menjadi kendala dalam perjanjian tersebut.

## **B. Deskripsi Teori**

### **1. Pengertian Implementasi Perjanjian kerja**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), implementasi memiliki makna pelaksanaan atau penerapan. Hal ini biasanya berkaitan dengan suatu perencanaan, kesepakatan, maupun penerapan kewajiban. Sementara Nurdin Usman dalam bukunya menuliskan makna implementasi sebagai suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci.<sup>18</sup> Sedangkan menurut Subarsono implementasi adalah suatu pekerjaan yang berkaitan dengan penyelesaian suatu pekerjaan, melalui penggunaan sarana (*tools*) untuk memperoleh hasil akhir yang di inginkan.<sup>19</sup> Berdasarkan pengertian diatas maka Implementasi perjanjian kerja adalah suatu penerapan hal-hal yang ada dalam perjanjian, yang disepakati oleh para pihak dalam isi surat perjanjian kerja atau yang secara tertulis disebut kontrak kerja. Dengan demikian timbullah hubungan

---

<sup>18</sup> Nurdin Usman, *Konteks Implementasi*, (Jakarta: Grasindo, 2002).70.

<sup>19</sup> Subarsono, *Analisi Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2005).

hukum antara para pihak terkait kesepakatan yang telah dilakukan.<sup>20</sup> Adapun Jenis – jenis implementasi adalah sebagai berikut: a) Implementasi pendidikan, b) Implementasi sistem atau teknologi informasi, c) Implementasi pendidikan, d) Implementasi strategi, e) Implementasi keperawatan, f) Implementasi kebijakan publik.<sup>21</sup>

Masalah ini masuk dalam implementasi perjanjian menurut pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah suatu persetujuan antara seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang atau lebih. Perjanjian kerja merupakan salah satu dasar hubungan ketenagakerjaan yang menimbulkan perikatan atau hubungan hukum bagi para pihak, melahirkan hak dan kewajiban. Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan dapat mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dengan adil.<sup>22</sup>

Perjanjian tidak akan ada kalau pihaknya hanya satu orang. Oleh karena itu perjanjian pasti terjadi antara minimal dua orang atau lebih. Namun ada beberapa kelemahan dari pengertian perjanjian yang di atur dalam ketentuan pasal 1313 KUH Perdata, seperti yang dinyatakan oleh Mariam Darus Badruzaman (dkk) dalam bukunya Kompilasi Perikatan.

---

<sup>20</sup> Theo Aji Wisnu Adi Surya, “Implementasi Perjanjian Kerja Antara Karyawan dengan PT. Kusumahadi Santosa di Karanganyar”. Universitas Muhammadiyah Surakarta. (2015): 1.

<sup>21</sup> Dewa Gede Giri Santoso, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca UU Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya,” *Jurnal Ilmu Hukum* no. 2 v. 17.

<sup>22</sup> Niru Anita Sinaga, "peranan perjanjian kerja dalam mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan," *jurnal ilmiah hukum dirgantara* 7, no. 2 (June 3, 2014), <https://doi.org/10.35968/jh.v7i2.132>.

Menurut Kamus Hukum, perjanjian adalah persetujuan, pemufakatan antara dua orang atau pihak untuk melaksanakan sesuatu. Dan jika diadakan secara tertulis maka dinamakan kontrak.<sup>23</sup> Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kontrak adalah berkenaan dengan sewa menyewa dengan dasar perjanjian yang disepakati kedua belah pihak dalam waktu tertentu, perjanjian dan perdagangan. Kontrak Kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan maupun tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Setiap perusahaan wajib memberikan kontrak kerja dihari pertama anda bekerja. Dalam kontrak kerja biasanya terpapar dengan jelas pekerja memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.<sup>24</sup>

Perjanjian kerja merupakan akad yang dalam hukum Islam dimasukkan ke dalam sewa-menyewa atau disebut dengan *ijarah*. Ijarah berasal dari fiil madhi *ajara*, yang berarti memberikan upah. Menurut undang-undang Jprdania dan Uni Enirat Arab (UEA), ijarah adalah memberi penyewa kesempatan untuk mengambil pemanfaatan dan barang yang disewa untuk jangka waktu tertentu dengan imbalan yang besarnya telah disepakati.

---

<sup>23</sup> Subekti, *Kamus Hukum*, 1 (Jakarta: Praduya Paramita, 2005) 89.

<sup>24</sup> Salim, *Perkembangan hukum jaminan di Indonesia* (2007 Jakarta, Raja Grafindo Persada), 57.

Menurut bahasa, ijarah berarti upah, ganti rugi atau imbalan atas sesuatu perbuatan. Oleh karena itu, lafadz ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemafaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas, sedangkan menurut istilah merupakan akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Ijarah juga berarti pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh mustajir (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dan pihak mustajir oleh seorang *ajir*.

Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan kompensasi. Sewa-menyewa dalam pasal 1548 kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah: “suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk memberikan barang selama waktu tertentu dengan pembayaran sesuatu harga yang oleh pihak terakhir disanggupi pembayarannya”.

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja yang berisi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Adapun menurut Wiwoho Soedjono, ia menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara orang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan mendapatkan upah”.<sup>25</sup>

Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis perjanjian kerja,

---

<sup>25</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum perjanjian kerja*, (Jakarta. Bina Aksara, 2003), 9.

yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah pekerjaan yang mengikat karyawan kontrak dan pekerja lepas, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan tetap dengan tidak memiliki masa berlaku. Adapun syarat pengusaha dapat mempekerjakan pekerja melebihi waktu yang di tentukan yaitu ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu.

Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan perjanjian mana yang ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).<sup>26</sup> Bekerja adalah usaha yang di lakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dalam suatu usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang akan membutuhkan orang lain yang berperan sebagai pemberi kerja. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 1 Ayat 6 Nomor 35 Tahun 2021 terkait waktu kerja, upah kerja adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Imam Soepto, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968), 63.

<sup>27</sup> Meisi Saputra, 'Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja di PT. Putera Keritang Sawit (PT. PKS) Kecamatan Kemuning Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan'. Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. (2022): 1.

Berbicara mengenai perjanjian kerja tentunya terkait dengan jam kerja antara karyawan dan buruh. Aturan jam kerja di Indonesia telah ditetapkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu ada 2 skema jam kerja yang berlaku di perusahaan yang ada di Indonesia, yakni: 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja dengan ketentuan libur 1 hari, dan 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam 1 minggu yang berlaku untuk 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari.

Peraturan terkait istirahat kerja diatur dalam UUK 13/2003 pasal 79 yang kemudian diperbarui dalam UU cipta kerja. Ada 2 aturan jam kerja yang berlaku menurut UU, yakni: a) Ketika bekerja selama 4 jam, maka pekerja memiliki hak untuk istirahat minimal 30 menit; b) Untuk waktu kerja 6 hari kerja dalam seminggu maka pekerja mempunyai hak 1 hari istirahat, sedangkan untuk 5 hari kerja berarti ada 2 hari istirahat dalam satu minggu, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar : a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. (3) Perjanjian kerja yang

dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.<sup>28</sup>

Secara singkat, perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut.

- a. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerja karyawan
- b. Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.
- c. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Disisi lain, karyawan atau pekerja juga memiliki hak yang dicantumkan dalam regulasi tersebut. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, karyawan setidaknya memiliki beberapa hak berikut ini.

- a. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja

Dalam regulasi disebutkan bahwa setiap karyawan berhak menjadi anggota atau membentuk serikat tenaga kerja. Setiap karyawan diperbolehkan untuk mengembangkan potensi kerja sesuai dengan minat dan bakat. Karyawan juga mendapatkan jaminan dari perusahaan dalam hal keselamatan, kesehatan, moral, kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat berdasarkan norma serta nilai keagamaan dan

---

<sup>28</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

kemanusiaan. Hak ini tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 104, terkait serikat pekerja dan UU Nomor 21 tahun 2000 mengenai serikat pekerja.

b. Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Karyawan juga berhak mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Sekarang ini, implementasi hak karyawan bidang jaminan sosial dan K3 adalah berupa BPJS. Anda sebagai pemilik perusahaan atau pemberi kerja wajib mendaftarkan setiap karyawan sebagai anggota BPJS dalam rangka pemenuhan hak ini.

Hak karyawan yang satu ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, UU Nomor 03 tahun 1992, UU Nomor 01 tahun 1970, Ketetapan Presiden Nomor 22 tahun 1993, Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 dan Peraturan Menteri Nomor 4 tahun 1993 dan Nomor 1 tahun 1998.<sup>29</sup>

c. Menerima Upah yang Layak

Tercantum dalam Permen Nomor 1 tahun 1999 Pasal 1 Ayat 1, UU Nomor 13 tahun 2003, PP tahun 1981, Peraturan Menteri Nomor 01 tahun 1999 dan paling baru adalah Peraturan Menteri Nomor 1 tahun 2017.

---

<sup>29</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

d. Membuat Perjanjian Kerja atau PKB

Hak karyawan atau pekerja ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan juga Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000. Karyawan yang telah tergabung dalam serikat pekerja memiliki hak untuk membuat Perjanjian Kerja yang dilaksanakan berdasarkan proses musyawarah.

e. Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil

Hak ini tercantum dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE 907/Men.PHI-PPHI/X/2004. Setiap karyawan berhak mendapat perlindungan dan bantuan dari Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja jika mengalami PHK secara tidak adil.

f. Hak Karyawan Perempuan seperti Libur PMS atau Cuti Hamil

Secara umum hak ini tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 76 Ayat 2 yang menyatakan bahwa perusahaan atau pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri.<sup>30</sup>

Selain poin tersebut, pada Pasal 82 Ayat 2 UU Nomor 13 tahun 2003 juga menyebutkan perihal hak cuti keguguran. Selanjutnya pada UU Nomor 3 tahun 1992 mengatur tentang hak biaya persalinan yang bisa didapat oleh karyawan. Pada Pasal 83 UU Nomor 13 tahun 2003 juga masih membicarakan mengenai hak karyawan perempuan yakni terkait

---

<sup>30</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

hak menyusui. Terakhir adalah hak cuti menstruasi yang diatur dalam Pasal 81 UU Nomor 13 tahun 2003.

g. Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur

Dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 79, hak ini dicantumkan secara jelas. Perusahaan wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada setiap karyawan. Secara jelas misalnya, terkait waktu istirahat, disebutkan bahwa karyawan memiliki hak untuk mendapatkan istirahat antara jam kerja minimal setengah jam setelah bekerja selama empat jam.

Dengan mengetahui hak setiap pihak, tentu bisa menentukan langkah strategis dan pengambilan keputusan yang melibatkan perusahaan dan karyawan di dalamnya. Seperti misalnya dalam pengaturan pemberian hak cuti dan libur, bisa merundingkan serta mendiskusikan hak karyawan berkenaan dengan cuti dan libur.

Berakhirnya perjanjian kerja, Berdasarkan Ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja berakhir apabila: Pekerja atau buruh meninggal, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, danya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Sedangkan menurut ketentuan pasal 61 ayat (2) UU Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja tidak

berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.<sup>31</sup>

Unsur-unsur perjanjian kerja yaitu:

a. Unsur work (pekerjaan)

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan atau objek perjanjian, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasal 1603 a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan, ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka dalam hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

b. Unsur service (pelayanan)

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Unsur time (waktu tertentu)

Dalam melakukan hubungan pekerjaan harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, dalam melakukan pekerjaan, pekerja/buruh tidak boleh melakukan pekerjaan sekehendaknya dan

---

<sup>31</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 61 ayat (2)

pelaksanaan dan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan umum.<sup>32</sup>

d. Unsur pay (upah)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah.<sup>33</sup>

Pekerja yang bekerja disuatu perusahaan wajib mentaati semua tata tertib atau peraturan yang dibuat didalamnya. Tata tertib tersebut meliputi :

1. Kewajiban Pekerja.
  - a) Mentaati peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan diperusahaan.
  - b) Bersedia dipindah/dimutasikan dari satu unit kerja lainnya (antar jabatan atau antar kerja).
  - c) Menjaga dan menyimpan rahasia jabatan.
  - d) Mentaati ketentuan jam hari kerja yang berlaku di perusahaan.
  - e) Melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab dengan memperhatikan segala pedoman dan instruksi yang dikeluarkan oleh atasan.
  - f) Bersikap sopan santun terhadap siapa pun baik didalam maupun diluar dinas dan selalu memberikan pertolongan sesama pekerja untuk membina rasa setia kawan dan menjalin kerja sama demi kelancaran jalannya perusahaan.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Rokhim, "Aspek Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003."

<sup>33</sup> Djumadi, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2018), h. 36-40.

<sup>34</sup> Abdul Rokhim, "Aspek Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," *Vol ., no. 3* (2018).

Sejumlah hak dasar pekerja yang dianggap perlu diberikan jaminan secara umum, walaupun implementasinya dapat sangat dipengaruhi atas perkembangan ekonomi, sosial-budaya, serta norma yang ada dalam penduduk maupun bangsa di mana perusahaannya berjalan.<sup>35</sup> Pengertian Upah Lembur

Islam melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral, sementara barat tidak, 2) Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni pada akhirat yang disebut dengan pahala, sementara barat tidak. Adapun persamaan keduanya konsep upah antara barat dan islam terletak pada prinsip keadilan (*justice*) dan prinsip kelayakan (kecukupan).

Adapun Upah lembur adalah upah yang dibayarkan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja biasa pada hari-hari kerja atau pada jam-jam atau istirahat atau hari-hari libur resmi. Kerja lembur ini biasanya dilakukan oleh pekerja atas perintah pengawas atau *supervisor* yang berwenang. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 1 Ayat 7 Nomor 35 Tahun 2021 terkait waktu kerja, Waktu kerja lembur adalah Waktu Kerja yang melebihi 7 (tujuh) sehari dan 40 (empat puluh) jam 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>35</sup> A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, (Yogyakarta: Kanisius, 1998), 162-172.

Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan kerja maka pengusaha harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan dari pekerja yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam perhari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada hari libur istirahat mingguan atau hari libur nasional

Selanjutnya disebutkan dalam pasal 7 ayat 1 dan 2 keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.102/Men/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja selama waktu kerja lembur berkewajiban:

- a. Membayar upah lembur
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
- c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila lembur dilakukan selama tiga jam atau lebih. Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf c tidak boleh diganti dengan uang.<sup>36</sup>

Upah lembur merupakan upah yang di bayarkan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja biasa pada hari-hari kerja atau pada jam-jam atau istirahat atau hari-hari libur resmi. Kerja lembur ini biasanya di lakukan oleh pekerja atas perintah pengawas atau *supervisor* yang berwenang.

Hal ini dilakukan untuk memberikan waktu yang cukup bagi para pekerja, sehingga pekerja dapat bekerja dengan efektif dan produktif.<sup>37</sup> Heru K. Nirwantya, menyatakan bahwa uang lembur merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan yang bekerja di luar jam kerja ataupun karyawan yang bekerja memiliki jam kerja lebih besar dari 8 jam dalam sehari, maka sesuai dengan peraturan pemerintah yang bersangkutan berhak untuk menerima tunjangan akhir.<sup>38</sup>

Waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu yang diatur tersendiri dengan keputusan menteri. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan atau 14 jam dalam seminggu, tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur, kecuali bagi pekerja atau buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu yaitu mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Untuk melakukan lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pengusaha dari pekerja atau buruh yang bersangkutan.

---

<sup>37</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 102/MENVI/2004.

<sup>38</sup> Rivaldo Alfain Julio Lamain, J. A. F, Kalangi dan Danny S. Mukuan *Pengaruh penilaian kinerja upah lembur terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia*, Vol.3 No. 3, (2022) 247, <https://ejournal.Unsrat.ac.id>.

Perintah tertulis dan persetujuan tertulis dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja atau buruh yang bersedia lembur yang ditanda tangani oleh pekerja atau buruh yang bersangkutan dengan pengusaha. Pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban membayar upah lembur, memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya, memberi makan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama tiga jam lebih, dimana pemberian makan dan minum tidak boleh diganti dengan uang. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan yang dijadikan dasar untuk menghitung upah sejam yaitu 1/173 kali upah sebulan.<sup>39</sup>

### **C. Kerangka Pikir**

Rencana penelitian ini berawal dari pada pengamatan tentang waktu kerja lembur pada peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 terkait waktu kerja dimana waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 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. Tujuan pengamatan ini yaitu untuk mengetahui pentingnya

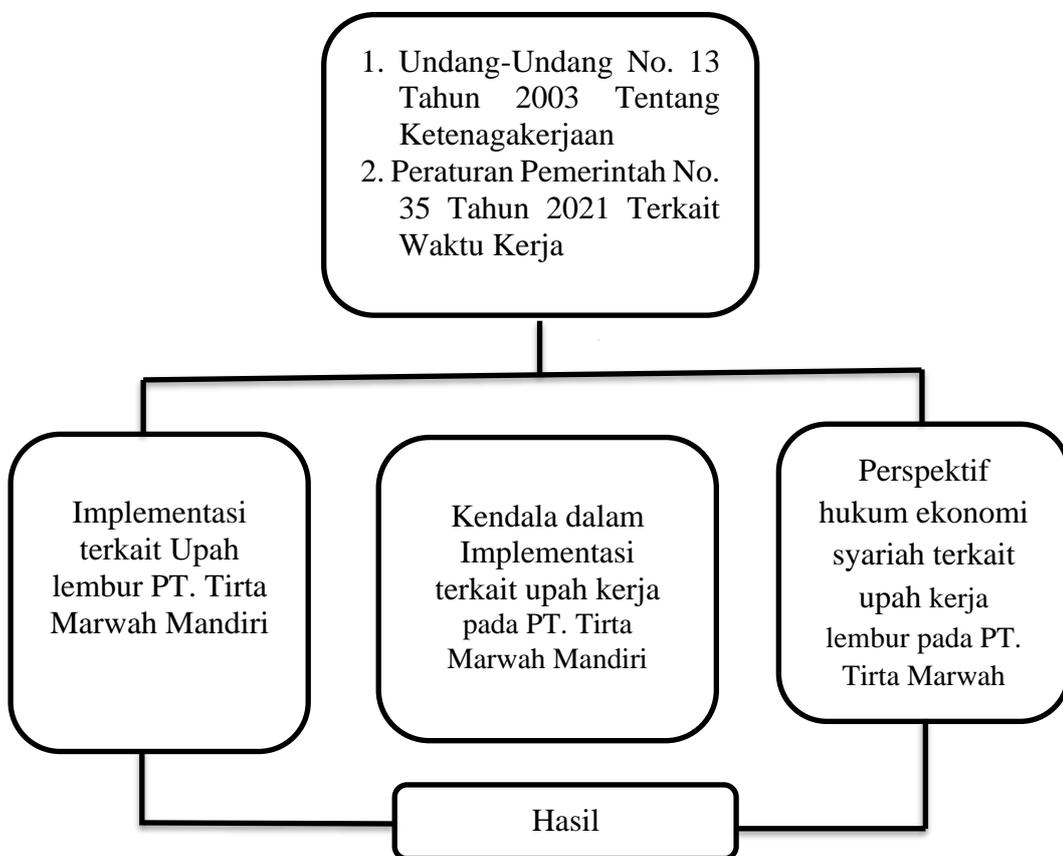
---

<sup>39</sup> Danang Suryanto, "*Implementasi compliade pada upah minimum tenaga kerja, upah kerja lembur dan waktu kerja lembur berdasarkan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 88 tentang pengupahan dan pasal 78 tentang waktu kerja pada PT. "X",*". Skripsi Universitas Airlangga Surabaya. (2008): 24.

pemahaman masyarakat terkait waktu kerja agar dapat mempertahankan hak-haknya selaku pekerja atau buruh.

Sehingga penulis membuat kerangka pikir mengenai Implementasi Perjanjian Kerja Terkait Upah Lembur pada PT.Tirta Marwah Mandiri Kab. Luwu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

Gambar 1.1 Kerangka Pikir



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Empiris (*Empirical Legal Research*), Hukum empiris, dengan adanya data-data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi. Jenis penelitian hukum empiris ialah jenis penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum secara nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum disuatu daerah, karena dalam penelitian hukum empiris ini adalah orang dalam hubungan hidup di masyarakat.<sup>40</sup>

Dalam Penelitian ini pendekatan yang digunakan peneliti yaitu pendekatan perundang-undangan dalam penelitian hukum normatif dan pendekatan kualitatif dalam hukum empiris.

1. Pendekatan perundang-undangan yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.<sup>41</sup>
2. Pendekatan kualitatif yaitu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis ataupun lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.<sup>42</sup> Oleh karena itu, penulis harus dapat menentukan data mana atau bahan hukum mana yang memiliki kualitas

---

<sup>40</sup> Muhammad Syahrudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum Kajian Penelitian Normatif Empiris, Laporan Skripsi dan Tesis* (Riau: DOTPLUS Publisher, 2022), 4.

<sup>41</sup> Peter Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2010) 93.

<sup>42</sup> Muki Fajar dan Yulianto Acmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010) 192.

sebagai data, bahan hukum mana yang relevan dan terkait dengan materi penelitian.

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi dalam penelitian ini dilaksanakan di PT. Tirta Marwah Mandiri Kab. Luwu Sulawesi-Selatan. Alasan pemilihan tempat ini dikarenakan adanya perjanjian kerja atau waktu kerja terkait upah lembur yang belum berjalan dengan baik, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian di PT. Tirta Marwah Mandiri Kab. Luwu untuk menganalisis pelaksanaan perjanjian kerja terkait upah lembur pada perusahaan tersebut.

## **B. Defenisi Istilah**

Untuk mewaspadaai kesalahan persepsi dalam peneitian ini maka dalam hal ini penulis memperjelas kajiannya sebagai berikut:

### **1. Perjanjian kerja**

Istilah perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari bahasa inggris yaitu *contract*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *ovvereennscomsrech*. Menurut Salim H.S, perjanjian kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kontrak adalah berkenaan dengan sewa meyewa sesuatu dengan dasar perjanjian yang disepakati kedua belah pihak dalam waktu tertentu, perjanjian dalam perdagangan.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Salim, HS, *Perkembangan hukum jaminan di Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 57.

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 UUK). Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan dapat dibuat secara lisan (pasal 51 ayat 1 UUK). Berbicara mengenai perjanjian, dalam pasal 1313 KUHPerdara menyebutkan bahwa, perjanjian ialah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih yang mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.

Menurut Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.<sup>44</sup> Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu atau buruh atau pekerja mengikatkan dirinya kepada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan siburuh dengan membayar upah.<sup>45</sup>

## 2. Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan<sup>46</sup>. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan

---

<sup>44</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum perjanjian kerja*, (Jakarta: Jakarta Bina Aksara, 2003), 9.

<sup>45</sup> Lalu Husni, *Pengatur hukum tenaga kerja Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2000), 51.

<sup>46</sup> Asrti Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed, 1, Cet, 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 36.

pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Selain itu husnu dalam asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan dengan membayar upah<sup>47</sup>.

### 3. Pengertian Upah lembur

Upah lembur ialah upah yang di dapatkan atas waktu kerja lembur, waktu kerja lembur yaitu Waktu Kerja yang melebihi 7 (tujuh) sehari dan 40 (empat puluh) jam 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 pada hari libur resmi yang di tetapkan pemerintah.<sup>48</sup>

## C. Desain Penelitian

Desain penelitian yang terstruktur dalam penelitian ialah petunjuk bagi peneliti untuk menjalankan rencana penelitiannya. Desain penelitian berbicara mengenai langkah-langkah yang peneliti lakukan dari tahap awal hingga akhir. Tahapan-tahapan dalam proses penelitian diawali dengan identifikasi masalah penelitian, kemudian melakukan peninjauan literatur, menetapkan tujuan dan

---

<sup>47</sup>Abdul Hakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ( Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti), 39.

<sup>48</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja.

pertanyaan penelitian, mengumpulkan serta analisis data, melaporkan penelitian, dan mengevaluasi penelitian.<sup>49</sup>

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui Implementasi Upah kerja lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri Persfektif Hukum Ekonomi Syariah Kab. Luwu Sulawesi-Selatan. Penelitian ini diawali dengan identifikasi masalah, observasi lapangan, wawancara, lalu mengumpulkan data, kemudian diolah dan dianalisis lalu selanjutnya dilaporkan dalam bentuk deskriptif kualitatif.

### **E. Data dan Sumber Data**

Jika dilihat dari jenis penelitian, maka data dan sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Data dan sumber data primer ialah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data ini berupa teks hasil wawancara dengan informan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Data direkam dan dicatat oleh peneliti. Data primer diperoleh dari sumber data primer pertama dimana sebuah data dihasilkan.
2. Data dan sumber data sekunder menurut Soerjono Soekanto menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, jurnal bahkan hasil-hasil penelitian yang bersifat laporan.<sup>50</sup>

### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah salah satu unsur yang sangat penting dalam pengumpulan data, yang menjadi instrumen penelitian dalam penelitian ini yaitu

---

<sup>49</sup> Asfi Mansilati, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma, Metode, dan Aplikasi*, (Malang: Ub Media, 2017), 44.

<sup>50</sup> Ahmad, *Metode Penelitian & Penulisan Hukum*, (Jakarta: Sonpedia Publishing Indonesia 2024), 69.

penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif *the research is the key instrument* atau dengan kata lain yang menjadi instrumen utamanya adalah penelitian itu sendiri.

Maka penelitian ini berfungsi untuk menetapkan masalah, memilih narasumber sebagai sumber data, menilai dari kualitas data, menganalisis data, dan mengartikan data serta menyimpulkan data yang diperoleh dengan dukungan dari alat komunikasi seperti handphone, alat tulis, dan pedoman wawancara.<sup>51</sup> Instrumen ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang dapat dipertanggung jawabkan dengan pembahasan dalam penelitian.

### **G. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan informasi dan data yang diperlukan, maka penulis menggunakan tehnik pengumpulan, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Observasi merupakan usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara mengamati peristiwa suatu masyarakat tertentu dalam waktu tertentu pula. Untuk mendapatkan data yang diperlukan memecahkan masalah yang dihadapi.

#### 2. Wawancara

Wawancara digunakan untuk mendapat informasi dalam mendalami suatu peristiwa atau kegiatan subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur, yaitu jenis wawancara yang dilakukan lebih

---

<sup>51</sup>Abdurahmat Fathoni, *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011).

bebas jika dibandingkan dengan wawancara terstruktur, dengan menyiapkan garis besar mengenai hal-hal yang akan ditanyakan kepada informan.

### 3. Dokumentasi

Penelitian ini dilakukan dengan metode dokumentasi yaitu mencari, memperoleh, dan mengumpulkan data dengan cara intervensi kemudian mempelajari data kepustakaan. Metode ini digunakan apabila informasi yang bersumber dari dokumentasi atau arsip-arsip yang dengan tujuan penelitian.

## H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam pemeriksaan data, dilakukan pengumpulan data agar penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan sebagaimana penelitian ilmiah. Selanjutnya dilakukan beberapa teknik keabsahan data yang meliputi uji:

### 1. Pengujian kredibilitas (*Credibility*)

Menguji kredibilitas (*Credibility*) adalah pengujian data yang dilakukan peneliti agar hasil penelitian yang diujikan terlaksana sebagai karya ilmiah tanpa keraguan. Dalam pengujian kredibilitas dibagi menjadi tiga bagian yaitu: Perpanjangan pengamatan, meningkatkan kecermatan dalam meneliti, dan triangulasi data.

### 2. *Transferability*

*Transferability* merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan kemampuan diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut didapatkan. Hendaknya orang lain dapat memahami penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya.

### 3. *Depandability*

Pada penelitian kualitatif *dependability* dapat juga disebut dengan reabilitas. Reabilitas atau penelitian yang dapat dipercaya dengan kata lain beberapa percobaan yang dilakukan selalu mendapatkan hasil yang sama. Penelitian *dependability* adalah penelitian yang apabila dilakukan oleh orang lain dengan proses penelitian yang sama akan memperoleh hasil yang sama pula. Pengujian *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.

### 4. *Confirmability*

*Confirmability* dalam penelitian kualitatif disebut juga dengan uji objektivitas penelitian. Penelitian bisa dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati oleh lebih banyak orang. Penelitian kualitatif uji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan.

## **I. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini, menggunakan teknik analisis kualitatif. Teknik penelitian ini merupakan analisis dalam menghasilkan data untuk mendeskripsikan secara mendetail terkait situasi, kegiatan, atau peristiwa maupun fenomena tertentu, baik menyangkut subjeknya maupun kaitannya dengan subjek lainnya serta pendapat langsung dari orang yang berpengalaman menyangkut objek yang dikaji peneliti. Teknik analisis data merupakan proses pengumpulan data secara sistematis untuk

memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan.<sup>52</sup> Analisis data kualitatif bersifat induktif, yakni analisis berdasarkan data yang diperoleh.<sup>53</sup>

### 1. Reduksi data

Reduksi data merupakan tahap penyederhanaan data agar bisa sesuai dengan kebutuhan yang tentunya mudah untuk mendapatkan informasi. Secara sederhana data yang didapatkan kemudian dikumpulkan melalui wawancara terhadap informan, observasi dan dokumentasi kemudian dikelompokkan menjadi tiga yakni data penting, data kurang penting, dan data tidak penting. Data yang tidak penting kemudian dihapus atau dibuang, sehingga yang tersisa data kurang penting, dalam peneliti juga akan memilih data kurang penting akan dibuang atau dipergunakan, dan data yang penting akan dipergunakan.

Pengelompokan data yang dipilih untuk membedakan yang harus dibuang dan digunakan untuk menjadi lebih sederhana, sesuai dengan yang dibutuhkan peneliti, dan dianggap mampu mewakili data yang telah didapatkan.

### 2. Penyajian data (*data display*)

Setelah melakukan perubahan data menjadi lebih sederhana, penyajian data dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti menyajikan data dalam bentuk matriks, tabel, bagan, grafik, dan lain sebagainya. Kemudian

---

<sup>52</sup> Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 334.

<sup>53</sup> Sirajuddin Saleh, S.Pd., M.Pd., *Analisis Kualitatif Data*, (Bandung, Pustaka Ramadha, 2017).

dirancang untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk agar mudah dipahami.

### 3. Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*)

Kegiatan analisis ketiga adalah menarik kesimpulan, dimana peneliti akan mulai menyimpulkan data-data yang telah disederhanakan dan disajikan.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### 1. Gambaran Umum PT. Tirta Marwah Mandiri

Air minum merupakan produk yang dibutuhkan semua orang. Perusahaan memanfaatkan sumber air dan didukung oleh teknologi filtrasi air bersih untuk menghasilkan produk air minum dalam kemasan. Berdasarkan fenomena tersebut terbentuklah perusahaan PT. Tirta Marwah Mandiri. PT. Tirta Marwah Mandiri adalah perusahaan keluarga yang bergerak di industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Perusahaan berada di Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Lokasi pabrik berada di Desa Puty Bua, Sulawesi Selatan. Berdiri sejak Juli 2016. Produk yang dihasilkan yaitu air minum dalam kemasan gelas 220 ml, botol 330 ml, botol 600 ml, dan galon 19 liter dengan merek “Air Marwah”.

Berdasarkan analisis di lapangan yang telah dilakukan peneliti: Implementasi perjanjian kerja terkait upah lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri Kab. Luwu Sulawesi-selatan yaitu; waktu kerja yang diterapkan tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003, untuk 6 hari kerja, atau 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu, atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Waktu Kerja.

Setiap orang yang bekerja pada orang yang lain berhak mendapatkan upah sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Adapun upah dalam transaksi ijarah harus disebutkan secara jelas dan diberitahukan berapa besar atau kecilnya upah pekerja.

Hadis riwayat Abu Sa'id Al-Khudri, Nabi SAW. Ijarah dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia, karena Al-ijarah merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Berdasarkan Bab 1 Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan: "Upah adalah hak pekerja/atau 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 peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan."<sup>55</sup>

Dilihat dari segi objeknya, akad ijarah dibagi menjadi dua :

1. Ijarah manfaat (*al-ijarah ala al-manfa'ah*), misalnya sewa-menyewa rumah, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Dalam hal ini *mu'ajjir* mempunyai bendabenda tertentu dan *musta'jir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, dimana *mu'ajjir* mendapatkan imbalan tertentu dari *musta'jir*, dan *musta'jir* mendapatkan manfaat dari benda tersebut. Apabila manfaat itu yang dibolehkan syara' untuk

---

<sup>55</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dipergunakan, maka para ulama fiqih sepakat menyatakan boleh dijadikan akad sewa-menyewa.

2. Ijarah yang bersifat pekerjaan (*al-ijarah ala al-a'mal*) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut ulama fikih, ijarah ini hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik dan buruh tani. *Mu'ajjir* mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain, dan *musta'jir* juga membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa dari orang tersebut. *Mu'ajjir* kemudian menerima upah atas tenaga yang ia keluarkan untuk *musta'jir* yang mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'ajjir*.<sup>56</sup>

## **B. Pembahasan**

### **1. Implementasi Terkait Upah lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri**

Implementasi Terkait Upah lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri, Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha daengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja, Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur

---

<sup>56</sup> M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003), 231.

hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah (Pasal 1 angka 15 UUK).

Namun demikian, konsep hubungan kerja berbeda dengan konsep hubungan hukum pada umumnya bercirikan adanya keseimbangan antara para pihak yang membuatnya. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Otto Khan-Freund.

*“Pada mulanya ia adalah suatu perbuatan penyerahan, dalam pelaksanaannya ia merupakan suatu syarat subordinasi, berapapun besarnya penyerahan dan subordinasi itu, dapat disimpulkan oleh isapan jempol yang tak terpisahkan dari pikiran hukum yang dikenal sebagai kontrak kerja. Tujuan dari UU Ketenagakerjaan selalu ada, dan akan selalu ada peluang untuk mengatakannya, untuk menjadi kekuatan penyeimbang untuk melawan ketimpangan posisi tawar yang tidak ada dan harus melekat dalam hubungan kerja.”<sup>57</sup>*

Pendapat Freund di atas menegaskan bahwa dalam perjanjian kerja, terdapat penundukan diri, *subordinasi*, dan ketidaksamaan daya tawar. Sinzheimer, seorang profesor hukum dari Jerman, sebagaimana yang ditulis oleh Surya Tjandra, juga mempunyai pandangan yang sama dengan Freund. Beliau memandang hubungan kerja merupakan suatu hubungan kerja kekuasaan dari dominasi dan *subordinasi* dengan menentang asumsi liberal bahwa perjanjian kerja adalah hasil dari pilihan otonom para pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Menurutnya, subordinasi terhadap pekerja adalah hasil dari kepemilikan perusahaan oleh investor.

Ciri-ciri yang disebutkan oleh Otto Khan-Freund di atas dapat dilihat dari adanya perintah pengusaha terhadap pekerja dari aspek tugas yang

---

<sup>57</sup> Davies and Freedland, *Kahn-Freund's Labour and the Law*, dirujuk dlm. Hugh Collins, *Employment Law*. Oxford University Press, London. (2003): 6.

perlu dilakukan, bagaimana tugas itu dilakukan, kapan kerja atau dilakukan, dan sebagainya. Pengusaha mempunyai hak eksklusif untuk menentukan prosedur yang perlu diikuti pekerja dan cara melaksanakan kerja tersebut. Dengan kata lain, pengusaha akan mengawasi dan mengontrol pekerja dari segala aspek.

Terdapatnya ketidakseimbangan kedudukan para pihak dalam membentuk hubungan kerja, yakni kedudukan pekerja yang selalu berada pada pihak yang lemah, telah menjustifikasi negara untuk mencampuri hubungan kontraktual tersebut dengan membuat peraturan perundang-undangan bidang perburuhan yang mengatur hal-hal yang bersifat minimal dan maksimal dan kondisi-kondisi tertentu yang harus di patuhi oleh pengusaha dan pekerja. Misalnya : maksimal jam kerja lembur, upah minimum, dan lain-lain. Dengan demikian, pembuatan perjanjian kerja haruslah tidak bertentangan dengan apa-apa yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Berkaitan dengan Implementasi Upah Lembur di PT. Tirta Marwah Mandiri, berikut ini akan dipaparkan hasil wawancara tentang jenis perjanjian dengan hasil wawancara dengan Ibu Annisa Dewantari selaku Manager PT. Tirta Marwah Mandiri menjelaskan kontrak kerja yang diterapkan bahwa:

“Kontrak kerja yang harus dipenuhi karyawan hanya dilakukan dengan perjanjian lisan sejak berdirinya pada tahun 2016-2024. Dengan menjelaskan hak-hak dan kewajiban para pekerja, jam kerja, upah kerja, dan pemutusan perjanjian. Setelah pekerja dan pemberi kerja sepakat bahwa hal yang telah disebutkan dalam perjanjian, dipahami dan diterima dengan baik oleh kedua belah

pihak dan bersedia secara sadar dan penuh integritas untuk mematuhi dengan baik.”<sup>58</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas perlu diketahui bahwa kekuatan hukum perjanjian lisan tidak disebutkan dan diatur secara spesifik dalam KUHPer, UU Ketenagakerjaan, maupun peraturan lainnya. Jadi peraturan yang digunakan hanyalah peraturan umum mengenai perjanjian kerja saja. Asalkan memenuhi unsur – unsur perjanjian, dan syarat perjanjian maka sudah dianggap memiliki kekuatan hukum karena perjanjian lisan memang diperbolehkan dalam Undang – Undang.<sup>59</sup>

Hubungan kerja yang dibuat secara lisan, tanpa menggunakan kontrak tertulis, disebut "perjanjian kerja lisan", dan yang diperlukan untuk menetakannya hanyalah pernyataan yang disetujui oleh kedua belah pihak, idealnya di hadapan dua orang pengamat. Hak dan kewajiban karyawan dan manajer akan dijabarkan secara rinci dalam banyak klausul yang harus dipatuhi selama pelaksanaan perjanjian kerja. Pengusaha wajib melakukan hubungan kerja dengan pekerja dengan menggunakan perjanjian tidak tertulis/lisan, terutama yang menyangkut hak-hak pekerja, seperti hak atas upah, hak cuti, hak mendapat pelatihan kerja, dll. tetapi untuk menjamin hak-hak tersebut, mereka juga harus memenuhi tanggung jawab mereka dalam konteks hubungan kerja mereka dengan perusahaan.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 11 Maret 2024.

<sup>59</sup> Tania Erika Dharmanto and Retno Dewi Pulung Sari, “Problematika kekuatan hukum perjanjian kerja lisan” 12 (2023).

<sup>60</sup>Robertus Berli Puryanto, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujjanti, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja,” *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, no. 1 (2021) 158–162.

Implementasi upah lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri memiliki banyak manfaat yang didapatkan klien, pemilik perusahaan dan karyawan. Manfaat yang didapatkan yaitu terselenggaranya penyaluran air sesuai dengan yang diharapkan dan membuka lowongan kerja bagi para pencari kerja serta meningkatkan layanan produksi bagi perusahaan. Dalam penerapan perjanjian kerja PT. Tirta Marwah Mandiri tentunya terdapat ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi, seperti jam kerja,

Dari hasil wawancara dengan Ibu Annisa Dewantari sebagai Manager PT. Tirta Marwah Mandiri mengatakan bahwa:

“Waktu kerja di mulai pada hari senin sampai hari sabtu dengan waktu kerja untuk bagian admin dimulai pada jam 08:00-17:00 dan bagian produksi dimulai jam 07:30-16:30 dengan waktu satu jam istirahat dalam satu hari.”<sup>61</sup>

Setelah narasumber menjelaskan terkait waktu kerja, peneliti kembali menanyakan kenapa terdapat kelebihan waktu kerja dalam perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

“Menurut undang-undang itu kelebihan, menurut kami dilapangan realitanya normal pukul 08:00-17:00. Waktu berangkat tidak kepagian, waktu pulang tidak kemalaman, dan sudah del dengan karyawan yang kerja, kalau karyawan tidak terima, tidak mungkin kerja di Marwah. Waktu kerja juga sudah disurvey dengan kantor-kantor lain seperti apa. Owner marwah sudah terjun dibidang ritel selama 20 tahun artinya sudah banyak ketemu orang yang kerja dibidang ini. Setiap kebijakan perusahaan selalu dipertimbangkan modaratnya apakah tidak ada yang terdzolimi dalam hal ini.”<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 11 Maret 2024.

<sup>62</sup> Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara 11 Maret 2024

Tabel 1.1 Jam Kerja Karyawan di PT. Tirta Marwah Mandiri

Bidang	Hari kerja	Jam kerja	Total waktu kerja
Karyawan bagian admin	Senin-sabtu	08:00-17:00	8 jam
Karyawan bagian produksi	Senin-sabtu	07:30-16:30	8 jam

Sumber: Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 11 Maret 2024.

Berdasarkan hasil wawancara pada PT. Tirta Marwah Mandiri. Para pekerja bekerja 6 hari kerja dalam seminggu, atau 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja. Dengan demikian terdapat kelebihan waktu kerja sebanyak 60 menit atau 1 jam setiap hari, namun tidak mendapatkan upah lembur.

Di dalam undang-undang diberikan kebebasan kepada masyarakat untuk melakukan perjanjian apa saja, namun tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan ketertiban umum, sebagaimana ditegaskan dalam pasal 1338 KUH Perdata yang menjelaskan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Sedangkan jam kerja yang ada pada PT. Tirta Marwah Mandiri bertentangan dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah No. 35 tahun 2021 terkait waktu kerja, yaitu waktu 6 hari kerja dalam seminggu adalah 7 jam.

Prof. Subekti menyimpulkan bahwa dari ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata, mengandung asas kebebasan dalam membuat perjanjian (kebebasan berkontrak). Perkataan “semua” mengandung pengertian

tentang diperbolehkannya membuat suatu perjanjian apa saja (asalkan dibuat secara sah) dan perjanjian itu akan mengikat mereka yang membuatnya, seperti undang-undang, sedangkan pasal-pasal lainnya dari hukum perjanjian hanya berlaku bila atau sekadar tidak diatur atau tidak terdapat dalam perjanjian yang dibuat itu.

Adapun Upah kerja yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan yaitu sebagai berikut berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan yaitu:

“Pemberian gaji pada karyawan terbagi sesuai dengan divisi masing-masing karyawan, ada lima divisi di pada perusahaan PT. Marwah ini, yaitu divisi keuangan, dan penjualan dengan gaji 2,5 juta-3 juta, kemudian gaji pada divisi pengantaran, produksi, dan pemasaran 2 juta-2,5 juta.”<sup>63</sup>

Tabel 1.2 upah kerja

Divisi	Upah
Keuangan	Rp 2.500.000-Rp 3.000.000
Penjualan	Rp 2.500.000-Rp 3.000.000
Pengantaran	Rp 2.000.000-Rp 2.500.000
Produksi	Rp 2.000.000-Rp 2.500.000
Pemasaran	Rp 2.000.000-Rp 2.500.000

Sumber: Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 11 Maret 2024

<sup>63</sup> Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 11 Maret 2024.

Setelah peneliti menanyakan terkait waktu kerja, peneliti kembali menanyakan tentang waktu penerimaan upah serta hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja

“Upah yang diterima setiap bulan akan dibayarkan pada awal bulan dengan waktu paling lama pada tanggal 5 (lima). Adapun hak-hak dan kewajiban para pekerja dan perusahaan adalah hak-hak dan kewajiban seperti pada perusahaan pada umumnya,”<sup>64</sup>

Yaitu sebagai berikut:

- a. Hak cuti tahunan sebanyak 12 (dua belas) hari kerja per periode 12 (dua belas) bulan bekerja secara berturut-turut.
- b. Jika durasi Perjanjian kurang atau lebih dari 12 (dua belas) bulan, maka hak cuti yang diberikan disesuaikan dengan total durasi perjanjian, yang setiap 1 (satu) bulan mendapatkan 1 hari hak cuti.
- c. Hak cuti tahunan bisa diajukan pekerja setelah pekerja bekerja selama 1 (satu) bulan atau lebih, sesuai dengan jumlah hari cuti yang sudah timbul.
- d. Hari libur resmi sebagaimana ditentukan oleh peraturan pemerintah republik indonesia atau disyaratkan oleh pemberi kerja.
- e. Pekerja boleh mengambil hak cuti tahunannya dalam durasi 1 jam, 2 jam, 3 jam, 4 jam, untuk keperluan pribadi dengan persetujuan atasan langsung (manajernya).
- f. Selain hak cuti tahunan, pekerja juga berhak atas cuti khusus seperti yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan terkait yang berlaku di indonesia.

---

<sup>64</sup> Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 11 Maret 2024.

g. Proses pengajuan cuti-cuti tersebut diatas harus dilakukan secara tertulis dan disetujui manajernya sesuai dengan peraturan dan melalui sistem yang ditentukan pemberi kerja.

Adapun kewajiban para pekerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerja wajib memahami, menghormati dan menjalankan aturan, kebijakan dan budaya organisasi pemberi kerja.
- b. Setiap pekerja menggunakan upaya terbaik, jujur, teliti dan cermat dalam melaksanakan tugastugasnya sebagaimana diatur dalam lampiran 1 (satu): uraian pekerjaan.
- c. Pekerja wajib saling menghormati, mendukung dan bersinergi antar sesama pekerja.
- d. Pekerja wajib melapor langsung kepada orang sebagaimana diatur di dalam poin 1 dari rincian perjanjian. pekerja tidak akan mencari atau menerima instruksi dari siapa pun di luar pemberi kerja sehubungan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya berdasarkan perjanjian ini, kecuali dengan instruksi khusus dari pemberi kerja.
- e. Pekerja harus menghindari setiap perbuatan yang akan dapat merugikan pemberi kerja (baik dalam bentuk material dan non-material) dan harus sepenuhnya memenuhi komitmen pekerja demi kepentingan pemberi kerja.
- f. Dalam hal apapun, pekerja tidak akan menggunakan nama, emblem atau segel resmi pemberi kerja atau setiap singkatan dari nama pemberi kerja untuk kepentingannya atau kepentingan lain, kecuali yang memang

diharuskan dalam rangka pemenuhan tugas-tugasnya berdasarkan perjanjian ini dan hal ini hanya dapat dilakukan dengan persetujuan tertulis dari pemberi kerja.

- g. Pekerja selalu berupaya meningkatkan kemampuan dan kapasitas keahlian, pengetahuan, perilaku yang lebih baik sesuai kebutuhan pemberi kerja.
- h. Pekerja wajib menjaga data, informasi yang dianggap rahasia sesuai yang diatur dalam peraturan perusahaan oleh pemberi kerja.
- i. Pekerja wajib menghindari potensi praktek perbenturan/konflik kepentingan dalam bentuk apapun dan kepada siapa pun.<sup>65</sup>

2. Kendala dalam Implementasi terkait upah lembur, antara pekerja dengan perusahaan

Berdasarkan wawancara dengan manager PT. Tirta Marwah Mandiri,

Ibu Annisa Dewantari mengatakan bahwa:

“Para karyawan yang bekerja melebihi waktu kerja yang ditetapkan perusahaan atau lebih dari 8 jam dalam 1 hari akan mendapatkan upah lembur”

Setelah informan mengatakan hal tersebut, peneliti kembali menanyakan terkait kesesuaian waktu kerja lembur berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Pekerja di PT. Tirta Marwah Mandiri, informan mengatakan bahwa

“Kelebihan waktu kerja yang ada di perusahaan ini akan mendapatkan upah lembur, namun waktu kerja lembur berdasarkan UU Ketenagakerjaan seperti adanya kelebihan waktu kerja sebanyak 1

---

<sup>65</sup> Hak dan Kewajiban Perjanjian kerja PT. Tirta Marwah Mandiri.

jam setiap hari dalam perjanjian kerja yang dibuat perusahaan tidak mendapatkan upah lembur.

Di dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 terkait waktu kerja, upah 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. Adapun perhitungan upah lembur adalah 1/173 kali upah sebulan.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Rosdiana sebagai Karyawan divisi keuangan PT. Tirta Marwah Mandiri mengatakan bahwa:

“Mengenai upah lembur atas kelebihan waktu kerja, sudah pernah saya tanyakan namun Ibu Annisa selaku Manager mengatakan ini sudah ketentuan dari perusahaan yang sudah membuat aturan tentang waktu kerja sebanyak delapan jam dalam satu hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.”<sup>66</sup>

David mengingatkan bahwa:

*“Dalam hukum perdata terdapat pembatasan asas kebebasan berkontrak. Hakim berwenang untuk memasuki/meneliti isi suatu kontrak apabila dinilai pembuatan dan/atau pelaksanaan suatu kontrak bertentangan dengan peraturan, kesusilaan, ketertiban umum, kebiasaan, kepatutan dan keadilan. Hakim sebagai pembentuk hukum (judge made law) berwenang menambah, mengurangi atau meniadakan syarat-syarat yg ditentukan dalam kontrak”.*<sup>67</sup>

Perjanjian kerja tidak dapat dibuat dan berlaku hanya atas kesepakatan para pihak. Memang ada adagium yang menyatakan bahwa suatu perjanjian yang telah disepakati para pihak akan berlaku sebagai ”undang-undang” disini

<sup>66</sup> Rosdiana (karyawan divisi keuangan PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 27 Maret 2024.

<sup>67</sup> <https://www.hukumonline.com/berita/a/klausula-baku-dan-mekanisme-penyelesaian-sengketa-konsumen-lt6206029634f91/>

undang-undang yang dimaksud bukanlah undang-undang sebagai salah satu jenis peraturan perundang-undangan, melainkan dalam pengertian bahwa perjanjian tersebut akan mengikat secara hukum bagi para pihak pembuatnya jika telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian. Dalam hal ini, Peter Marzuki menegaskan bahwa ahli hukum tidak harus berpegang kepada adagium itu saja, melainkan juga pada doktrin hukum yang lain bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.<sup>68</sup>

Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan pekerja adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam pemberian upah. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang dapat memberikan kehidupan yang layak bagi pekerja dengan menerima upah dari pemberi kerja secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak dengan adanya perlindungan undang-undang. Pemerintah dalam hal ini berperan untuk menetapkan aturan pengupahan untuk melindungi pekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya.

### 3. Pandangan Hukum Ekonomi Syariah Mengenai Upah Lembur

Ekonomi Syariah adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh orang perorang, kelompok orang, badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum dalam rangka memenuhi kebutuhan yang bersifat komersial dan tidak bersifat komersial menurut prinsip syariah.<sup>69</sup> Dalam

---

<sup>68</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Kedua, Kencana, (Jakarta 2006), 126.

<sup>69</sup> Buku I *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*. (Jakarta: Direktorat Jendral Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung Republik Indonesia 2011), 1.

ekonomi syariah salah satu bentuk hukum mu'amalah yang sering terjadi adalah kerjasama antara pekerja dengan pemberi kerja untuk saling memenuhi kebutuhannya dimana pihak buruh mendapatkan kompensasi berupa upah. Kerjasama seperti ini dalam literatur fiqh sering disebut dengan istilah *Ijarah al-'amal*, yakni sewa menyewa jasa tenaga manusia dengan adanya imbalan atau upah.<sup>70</sup>

Idris Ahmad beropini bahwa *ijarah* berarti upah-mengupah, beliau mengatakan bahwa rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu adanya *mu'jir* dan *musta'jir* (yang memberikan upah dan yang menerima upah).<sup>71</sup> Jumhur ulama berpendapat bahwa *ijarah* disyariatkan berdasarkan al-quran, sunnah dan ijma. Di dalam al-quran berisikan perintah Allah SWT kepada hamba-Nya agar senantiasa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan yang bertujuan untuk mencukupi kebutuhan keluarga serta mendekatkan diri kepada Allah Swt. Dan beribadah kepadanya.

Surah AL-baqarah ayat 233:

.....وَأِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْرِضُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَّا أَتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ.....

Terjemahan:

*“Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut”. (Q.S. Al-Baqarah/2:233)..”<sup>72</sup>*

<sup>70</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Mu'amalah* (Hukum Perdata), (Yogyakarta, 2004), 11.

<sup>71</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2010), 113.

<sup>72</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), 48.

Maksud dari potongan ayat diatas yaitu, jika bapak dan ibu si bayi itu telah sepakat untuk menyusukan anaknya kepada orang lain karena suatu alasan, baik dari pihak si bapak maupun si ibu, maka tidak ada dosa bagi keduanya atas penyerahan bayi mereka. Dan jika suatu kewajiban bagi pihak bapak untuk memenuhi permintaan penyerahan bayi itu (untuk disusui wanita lain) apabila ia telah menyerahkan upahnya yang terdahulu dengan cara yang paling baik, lalu si bayi disusukan wanita lain dengan upah tersebut dengan cara ma'ruf. Demikian dikatakan oleh banyak ulama.<sup>73</sup>

Berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 02 Tahun 2008 tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia bagian kedua kategori hukum akad pasal 26 akad tidak sah apabila bertentangan dengan;

- a. Syariat Islam
- b. Peraturan perundang-undangan
- c. Ketertiban umum; dan/atau
- d. Kesusilaan.<sup>74</sup>

Berdasarkan Hadis Riwayat Ibnu Majah yang berbunyi sesungguhnya jual beli hanya dilakukan dengan saling ridha, maka dengan demikian akad menjadi sah karena kedua belah pihak saling ridha. Di samping ayat al-quran diatas, ada beberapa hadis yang menjelaskan tentang upah, hadis Rasulullah SAW menegaskan:

---

<sup>73</sup> Abdullah Bin Muhammad Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir*, Juz 1, 10 (Pustaka Imam Asy-syafi'i, 2017): 597.

<sup>74</sup> Buku I *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*. (Jakarta: Direktorat Jendral Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung Republik Indonesia 2011), 17.

عن عبدالله بن عمر رضي الله عنهما قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى رَوَاهُ اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " أَعْطُوا  
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عُقْرُهُ (وَجَامُنُ بَاهَاوَر)

Artinya :

*"Dari Ibnu Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW, "berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering". (H.R Ibnu Majah ). NO 937.<sup>75</sup>*

Ajaran Islam sangat menghargai setiap "tetes keringat" orang yang bekerja, sebagai bentuk apresiasi terhadap pekerjaan dan dunia usaha, sehingga orang yang bekerja harus mendapatkan penghargaan berupa upah setelah pekerjaannya selesai berdasarkan "tetes keringat" (beratnya pekerjaan) yang dikeluarkannya.<sup>76</sup> Disyaratkan pula agar upah dalam transaksi ijarah disebutkan secara jelas dan diberitahukan berapa besar atau kecilnya upah pekerja. Hadis riwayat Abu Sa'id Al-Khudri, Nabi SAW bersabda :

أَخْبَرَنَا مُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ قَالَ أَنْبَأَنَا حِبَّانُ قَالَ أَنْبَأَنَا عَبْدُ اللَّهِ عَنْ شُعْبَةَ عَنْ حَمَّادٍ عَنْ  
إِبْرَاهِيمَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ. (رواه النسائي).

Artinya: *"Telah mengabarkan kepada kami Muhammad bin Hatim berkata; telah memberitakan kepada kami Hibban berkata; telah memberitakan kepada kami Abdullah dari Syu'bah dari Hammad dari Ibrahim dari Abu Sa'id berkata, "Jika kamu memperkerjakan orang, maka beritahukanlah upahnya". (HR. An-Nasa'I).<sup>77</sup>*

Berdasarkan uraian di atas, rasanya mustahil manusia hidup tanpa manusia lainnya, bisa dikatakan bahwa pada dasarnya ijarah itu adalah suatu aktivitas antara dua pihak yang berakad untuk saling meringankan,

<sup>75</sup> Al-Hafid Ibnu Hajar, *Terjemah Bulughul Maram* (Ibnu Hajar Al-Asqalani), cet 1, Pustaka Amani, Jakarta, 1995, 361

<sup>76</sup> Muh Tahmid Nur, Kompensasi Kerja Dalam Islam, "Jurnal Muamalah 5" No. 2 (Desember 2015):127

<sup>77</sup> Jalaluddin Assyuthi, *Sunan Nasa'I*, Kitab. Al-Muzaara'ah, Juz. 7, (Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1930 M), 31-32.

serta termaksud salah satu bentuk tolong menolong yang diajarkan agama. Ijarah ialah salah satu jalan untuk memenuhi hajat manusia. Oleh sebab itu, para ulama menilai bahwa ijarah ini merupakan suatu hal yang boleh bahkan terkadang perlu dilakukan.<sup>78</sup>

Pada masa sahabat umat islam telah berijma' bahwa ijarah dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia, karena segala sesuatu yang mendatangkan manfaat akan menjadi baik dan halal. Tidak ada seorangpun ulama yang membantah kesepakatan ijma' ini. Sebagaimana diungkapkan Sayyid Sabiq: "Dan atas disyari'atkannya sewa menyewa umat Islam telah sepakat, dan tidak dianggap (serius) pendapat orang yang berbeda dengan kesepakatan ijma' para ulama ini", karena Al-ijarah merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.<sup>79</sup> Dalam kitab Bidayah Al-Mujtahid, Ibnu Rusyd menyebutkan bahwa "sesungguhnya sewa menyewa itu diperbolehkan oleh seluruh fuqaha negeri besar dan fuqaha masa pertama".<sup>80</sup>

---

<sup>78</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 30.

<sup>79</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h.18

<sup>80</sup> Ibnu Rusyd, *Bidayah al Mujtahid juz 2*, Maktabah Usaha Keluarga, Semarang, hal 165

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan tentang Implementasi upah lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri Kab. Luwu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi perjanjian kerja terkait upah lembur pada PT. Tirta Marwah Mandiri Kab. Luwu. Perjanjian kerja yang telah dibuat perusahaan mengenai waktu kerjanya tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yaitu; waktu kerja yang di terapkan tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003, untuk 6 hari kerja, atau 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu, atau 8 jam kerja dalam 1 hari, dengan demikian terdapat kelebihan waktu kerja selama 1 jam untuk setiap hari kerja. Berdasarkan peraturan pemerintah pasal 31 ayat 1 bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana di maksud dalam pasal 21 ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
2. Kendala dalam Implementasi perjanjian kerja terkait upah lembur yaitu adanya Perjanjian kerja terkait waktu kerja yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, Memang ada adagium yang menyatakan bahwa suatu perjanjian yang telah disepakati para pihak akan berlaku sebagai undang-undang disini undang-undang yang dimaksud bukanlah undang-undang sebagai salah satu jenis peraturan perundang-undangan, melainkan dalam

pengertian bahwa perjanjian tersebut akan mengikat secara hukum bagi para pihak pembuatnya jika telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian.

3. Kelebihan waktu dalam ijarah yang dilakukan oleh musta'jir, apabila kedua belah pihak saling ridha Berdasarkan Hadis Riwayat Ibnu Majah yang berbunyi sesungguhnya jual beli hanya dilakukan dengan saling ridha, maka dengan demikian akad menjadi sah karena kedua belah pihak saling ridha.

## **B. Saran**

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan masih ada yang penting untuk diperhatikan dalam implementasi perjanjian kerja pada PT. Tirta marwah mandiri Kab Luwu. waktu kerja yang ditetapkan haruslah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, dan apabila melewati waktu kerja untuk 6 hari kerja yaitu, 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja, maka perusahaan wajib membayar upah lembur pekerja.
2. Perusahaan boleh membuat peraturan dengan adanya asas kebebasan berkontrak, tapi perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum dengan menerapkan waktu kerja sesuai dengan UU Ketenagakerjaan atau membayar upah lembur atas waktu kerja berlebih yang dilakukan para pekerja.
3. Meskipun dalam Islam jika kedua belah pihak saling ridha dalam suatu akad maka akadnya menjadi sah, akan tetapi perusahaan tetap dianjurkan untuk membayar upah karyawan berdasarkan peraturan perundang-undangan .

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Ahmad, dkk., *Metode Penelitian & Penulisan Hukum*, Jakarta: Sonpedia Publishing Indonesia 2024.
- Ali Hasan, M. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Al-maraghi, Ahmad Musthofa. *Tafsir Al-Maraghi*, CV Toha Putra, cet pertama, Semarang, 1984.
- Alu Syaikh, Abdullah Bin Muhammad. *Tafsir Ibnu Katsir*, 10 Pustaka Imam Assyafi'i, 2017.
- Azhar Basyir, Ahmad. *Asas-Asas Hukum Mu'amalah (Hukum Perdata.*, Yogyakarta, Uii, 2004.
- Badruzaman, Mariam Darius. (1), *Kompilasi Hukum Perikatan*. Jakarta: Citra Aditya. Bakti, 2001.
- Buku I *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*. (Jakarta: Direktorat Jendral Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung Republik Indonesia 2011), 1.
- Fathoni, Abdurahmat. *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Hakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.
- Harahap, M. Yahya. *Segi-segi Hukum perjanjian*. Alumni, Bandung, 1986
- HS, Salim. *Perkembangan hukum jaminan di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Husni, Lalu. *Pengatur hukum tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo, 2000.
- Ibnu Hajar, Al-Hafid. *Terjemah Bulughul Maram*. Ibnu Hajar AlAsqalani, cet 1, Pustaka Amani, Jakarta, 1995.
- Ibnu, Rusyd. *Bidayah al Mujtahid juz 2, Maktabah Usaha Keluarga*. Semarang.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Mansilati, Asfi. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma, Metode, dan Aplikasi*, Malang: Ub Media, 2017.

- Muhammad Alu Syaikh Bin, Abdullah. *Tafsir Ibnu Katsir*. Imam Asy-syafi'i, 2017.
- Peter Muhammad Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Peter, *Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana, 2014.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Soedjono, Wiwoho. *Hukum perjanjian kerja*. Jakarta: Bina Aksara, 2003.
- Subarsono. *Analisi Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2005.
- Sugiono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2010.
- Syafe'i, Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Syahmin. *Hukum Kontrak Internasional*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Usman, Nurdin. *Konteks Implementasi*. Jakarta: Grasindo, 2002.

## JURNAL

- Abdul, Rokhim. "Aspek Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Vol .*, no. 3 (2018).
- Bachtiar, Mochammad dan Arinto Nugroho, "Perlindungan hukum terhadap pekerja terkait upah lembur (Studi PT Albany Corona Lestari)," *Vol. 01 No. 01* (2012): h. 3, <https://ejournal.unesa.ac.id>
- Berli Puryanto, Robertus dkk. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja," *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, no. 1 (2021): 158–162
- Dewantari, Annisa. Penerapan saluran distribusi pada perusahaan PT. Tirta Marwah Mandiri. accessed March 9, 2024, <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/686/602>.
- Husni, Lalu. "Perlindungan Hukum Terhadap TKI Yang Bekerja Di Luar Negeri (Kajian Yuridis Terhadap Sinkronisasi Peraturan Perundang-Undangan Penempatan Dan Perlindungan TKI)," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 40, no. 2 (2010): 270–289.

Kalangi, Rivaldo Alfain Julio Lamain, J. A. F, dan Danny S. Mukuan “Pengaruh penilaian kinerja upah lembur terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia,” Vol.3 No. 3, (2022): h. 247, <https://ejournal.Unsrat.ac.id>.

Nur, Muh Tahmid, Kompensasi Kerja Dalam Islam, “*Jurnal Muamalah 5*” No. 2 (Desember 2015):127

Sinaga, Niru Anita. “peranan perjanjian kerja dalam mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan.” *jurnall ilmiah hukum dirgantara* 7, no. 2 (June 3, 2014). <https://doi.org/10.35968/jh.v7i2.132>.

## SKRIPSI

Adi Surya, Theo Aji Wisnu, *Implementasi Perjanjian Kerja Antara Karyawan dengan PT. Kusumahadi Santosa di Karanganyar*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, (2015), h.1.

Kumara, Anak Agung Ngurah Gege Agung Tricahya Yoga, dan Purwanto, I Wawan Novy, “*Kolerasi Antara Kerja Lembur Terhadap Upah Yang Terjadi di Lingkungan Masyarakat Waribang*”, h.2.

Pangestu, Muhammad Dhandy, *Implementasi Kontrak Kerja Perspektif Hukum Islam dan Hukum positif*, skripsi Universitas Islam Negeri Raden Lampung, (2021)h.3.

Saputra, Meisi, *Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja di PT. Putera Keritang Sawit (PT. PKS) Kecamatan Kemunang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*, Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, (2022):1.

Srinadya Luisa, *Implementasi Perjanjian Kerja Tertentu Pada PT. Nusantarales-tari Binasejahtera Makassar*, Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar, (2012):1.

Sunggono, Bambang, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, (2016).43.

Suryanto, Danang, *Implementasi compliade pada upah minimum tenaga kerja, upah kerja lembur dan waktu kerja lembur berdasarkan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 88 tentang pengupahan dan pasal 78 tentang waktu kerja pada PT. “X”*, skripsi Universitas Airlangga Surabaya, (2008).24.

Syahputra, Pebrianto (2003), *Pelaksanaan Upah Tenaga Kerja di CV. Era Mitra Bersama di Tinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (2003).1.

Syaifullah, Arif, *Perjanjian Kerja Terkait Upah Lembur Antara Karyawan Dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru*, Skripsi Universitas Islam Riau Pekanbaru, (2022)1.

Syahputra, Pebrianto (2003), *Pelaksanaan Upah Tenaga Kerja di CV. Era Mitra Bersama di Tinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (2003).1.

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Buku KUHPerdara III, pasal 1313

Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi nomor 102/MENVI/2004.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 1 Ayat 6 Nomor 35 Tahun 2021 terkait waktu kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang waktu kerja

Departemen Agama RI, Al-Qur,an dan Terjemahnya, Op.Cit. 7

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

***Lampiran 1: Pedoman Wawancara***

1. Bagaimana penerapan waktu kerja yang ditetapkan?
2. Berapa jumlah upah yang dibayarkan dan kapan akan dibayarkannya?
3. Apa saja syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan?
4. Apa saja hak dan kewajiban para pekerja dan pemberi kerja?
5. Apakah ada hal-hal yang telah menjadi ketentuan kerja namun tidak dapat berjalan sesuai dengan perjanjian kerja tersebut?
6. Apa yang menjadi problem hingga hal tersebut terjadi?

***Lampiran 2:***



***Kantor PT. Tirta Marwah Mandiri***

*Lampiran 3: Dokumentasi*



**Wawancara dengan Manager PT. Tirta Marwah Mandiri (Annisa Dewantari)**



**Wawancara dengan karyawan divisi Keuangan (Rosdiana dan Sarmia)**

Surat keterangan wawancara

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Annisa Dewantari, S.M.  
Alamat : Jalan Pangreh non Blok, Palopo  
Jabatan : Manager P.T Tirta Marwah Mandiri

Benar telah melakukan wawancara dengan saudara(i):

Nama : Nurul Qhadijjah  
Fakultas/prodi : Hukum Ekonomi Syariah  
NIM : 2003030045

Dalam penelitiannya sehubungan dengan penyelesaian skripsi yang berjudul "Implementasi Perjanjian Kerja Pada P.T Tirta Marwah Mandiri Kab. Luwu Perspektif Hukum Ekonomi Syariah" demikianlah surat pernyataan yang kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 10 Maret 2024

  
Annisa Dewantari, S.M.

**Surat keterangan wawancara**

## RIWAYAT HIDUP



**Nurul Qhadijjah**, lahir di Bua pada tanggal 20 februari 2003 merupakan anak ke enam dari enam bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Mardi dan ibu Kunding. Saat ini penulis bertempat tinggal di Jl. Tandipau Kecamatan Bua Kabupaten Luwu. Pendidikan dasar penulis di selesaikan pada tahun 2014 di SDN 639 To'pondan. Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 1 Bua. Pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 10 Luwu, setelah lulus SMA pada tahun 2020, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni, yaitu prodi Hukum Ekonomi Syariah fakultas syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN Palopo).

Contact person penulis: [n2q2qhadijjah@gmail.com](mailto:n2q2qhadijjah@gmail.com)