

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK UPAH
LEMBUR PEGAWAI KOPERASI SIMPAN PINJAM BAKTI
HURIA SYARIAH CABANG BELOPA**

Skripsi

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



Diajukan Oleh

SISKA WULANDARI

18.0303.0099

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK UPAH
LEMBUR PEGAWAI KOPERASI SIMPAN PINJAM BAKTI
HURIA SYARIAH CABANG BELOPA**

Skripsi

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



Pembimbing :

- 1. Dr. Helmi Kamal, M.HI**
- 2. Wawan Haryanto, S.H., M.H**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Siska Wulandari
NIM : 18 0303 0099
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi 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 yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 02 Oktober 2023

Yang membuat pernyataan,



Siska Wulandari
NIM. 18 0303 0099

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa yang ditulis oleh Siska Wulandari Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0303 0099, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, 05 September 2023 bertepatan dengan 19 Safar 1445 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 02 Oktober 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---------|
| 1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. Haris Kulle, Lc., M.Ag | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H | Penguji I | (.....) |
| 4. Rizka Amelia Armin, S.IP., M.Si | Penguji II | (.....) |
| 5. Dr. Helmi Kamal, M.HI | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Wawan Haryanto, S.H., M.H | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah



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

Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H
NIP-19920416 20181 2 003

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ. (أَمَّا بَعْدُ)

Puji syukur kepada Allah Swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi Studi Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa” sebagaimana bentuknya sekarang, guna memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya. Dalam penyusunan skripsi tentu setiap peneliti dihadapkan dalam berbagai masalah, baik itu masalah kecil maupun masalah yang dinilai cukup rumit. Dalam penyusunan skripsi ini pun demikian. Mulai dari pemerolehan data, hingga proses pengolahan dan penyajian data hasil penelitian di dalam penulisan skripsi ini, peneliti juga mengalami kesulitan dan juga kendala.

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih terkhusus kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Jumasdin dan Ibunda Norma yang telah mengasuh dan mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, senantiasa mendoakan, memberikan dorongan dan motivasi, semangat, dukungan baik moral maupun materil dalam menghadapi semua proses dalam hidup dan selama peneliti menempuh pendidikan serta segala yang telah diberikan kepada

anak-anaknya, dan juga untuk ke 5 (lima) adik saya Ema Reziyana, Azizah Nurul Rahmi, Fauziah Nur Asliyah, Zafirah Ayla P. N. J, dan Muh. Aming yang selama ini telah membantu memberikan dukungan, semangat serta mendoakan saya. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo beserta Wakil Rektor I Dr. Munir Yusuf, M.Pd. dan Wakil Rektor II Dr. Masruddin S.S., M.Hum. serta Wakil Rektor III Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
2. Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo beserta Wakil Dekan I Dr. Haris Kulle, Lc., M.Ag. Wakil Dekan II Ilham, S.Ag., MA. dan Wakil Dekan III Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.
3. Fitriani Jamaluddin S.H., M.H. selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo, Hardianto, S.H., M.H. selaku Sekretaris Prodi yang membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. Helmi Kamal, M.HI. selaku Pembimbing I dan Wawan Haryanto, S.H., M.H. selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, masukan serta mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. selaku Penguji I dan Rizka Amelia Armin, S.IP., M.Si. selaku Penguji II yang telah memberikan arahan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Dr. Rahmawati, M.Ag. selaku Dosen Penasehat Akademik.

7. Seluruh Dosen dan Staff Pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik peneliti selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Abu Bakar, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan, beserta Karyawan/I dalam ruang lingkup IAIN Palopo yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Pihak Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Cabang Belopa yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan pelayanan dengan baik selama penelitian berlangsung.
10. Anditha Safany, Iga Afrianti, Wingky Darwanti dan Wardaniar yang selalu ada membantu dan memberi semangat kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan Hukum Ekonomi Syariah Angkatan 2018 terkhusus HES D, yang saling bahu membahu berjuang menyelesaikan studi.
12. Teman-teman KKN Posko Kalaena IAIN Palopo Tahun 2021.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, memberikan wawasan dan menambah pengetahuan khususnya bagi peneliti dan pihak-pihak yang memerlukan hal-hal terkait perlindungan hukum terhadap upah lembur.

Palopo. 2 Februari 2023

Peneliti

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab – Latin*

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

A. *Konsonan*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	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	ḍ	De
ذ	ḏal	ḏ	zet (dengan titik di bawah)
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
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

B. 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>dammah</i>	U	U

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

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
آ	<i>fathah dan yā'</i>	Ai	a dan i
أ	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْف : *kaifa*

هؤل : *hauła*

Maddah

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

Harakat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
آ... ا... ی	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
إی	<i>Kasrah</i> dan <i>yā'</i>	Ī	i dan garis di atas
ؤ	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مات : *māta*

قیل : *qīla*

رمی : *ramī*

یموت : *yamūtu*

C. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā marbūtah* ada dua yaitu *tā marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t], sedangkan *tā marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h]

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

روضة الاطفال : *raudah al- atfāl*

المدينة الفاضلة : *al- madīnah al-fādilah*

الحكمة : *al- hikmah*

D. *Syaddah (tasydīd)*

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

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقَّ : *al- haqq*

نَعْمَ : *nu'ima*

عَدُوَّ : *'aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia ditransliterasikan seperti huruf maddah menjadi *ī*.

Contoh:

علي : 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عربي : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Araby)

E. *Kata sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*, kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang

mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

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

الزلزلة : *al- zalzalah* (bukan *az- zalzalah*)

الفلسفة : *al-falsafah*

البلاد : *al- bilādu*

F. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تأمرون : *ta’murūna*

النوع : *al- nau’*

شيء : *syai’un*

أمرت : *umirtu*

G. *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 ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al- Arba'in al- Nawāwī

Rīsālah fi ri'āyahal-Maslahah.

H. *Lafz al-jalālah*

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

Contoh:

دين الله : *dīnullah*

بِالله : *billāh*

Adapun *tā marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafaz aljalālah*. Ditranslitesai dengan huruf [t].

Contoh:

همفي رحمةالله : *hum fi raḥmatillāh*

I. Huruf kapital

Walau sistem tulsian Arab tidak mengenal huruf capital (*all cops*), 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, hukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka hurud 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 Muhammadun illā rasūl

Inna awwala bitin wudi'a linnāzī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fihi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah 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:

Abū al- Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al- Wahid Muhammad (bukan: Rusyid, Abu al- Walid Muhammad Ibnu).

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

saw. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

as. = *'alaihi Al- Salam*

H = Hijrah

M = Masehi

SM = sebelum masehi

I = lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w = wafat tahun

QS..../:...:4 = QS. al- Baqarah /2:4 atau QS. Ali 'Imran/3:4

HR = Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR AYAT	xvii
DAFTAR HADIS	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	6
B. Deskripsi Teori.....	9
1. Perlindungan Hukum	9
2. Pegawai Koperasi.....	12
3. Upah Lembur	15
C. Kerangka Pikir	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Data dan Sumber Data	28
C. Lokasi Penelitian.....	29
D. Teknik Pengumpulan Data.....	29
E. Teknik Analisis Data.....	30
F. Definisi Istilah.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Gambaran Umum Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bakti Huria Syariah	33
B. Pelaksanaan Waktu Lembur Pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa.....	38
C. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa	43
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	67

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS Al-Kahfi/18: 30	20
Kutipan Ayat 2 QS Al-Syu'ara/26: 183	43
Kutipan Ayat 3 QS Ali-Imran/3: 57	50



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang pembayaran upah yang disegerakan	23
Hadis 2 Hadis tentang pemberitahuan upah kepada pekerja.....	24
Hadis 3 tentang tiga golongan orang yang dzalim	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Wawancara Penelitian	67
Lampiran 2 Berita Acara Seminar Proposal.....	68
Lampiran 3 Halaman Pengesahan Proposal Skripsi	69
Lampiran 4 Halaman Persetujuan Pembimbing.....	70
Lampiran 5 Nota Dinas Pembimbing.....	71
Lampiran 6 Berita Acara Seminar Hasil	72
Lampiran 7 Penilaian Seminar Hasil.....	73
Lampiran 8 Nota Dinas Penguji.....	74
Lampiran 9 Berita Acara Ujian Munaqasyah.....	75
Lampiran 10 Penilaian Ujian Munaqasyah 1	76
Lampiran 11 Penilaian Ujian Munaqasyah 2.....	77
Lampiran 12 Surat Keterangan Tim Verifikasi Naskah Skripsi	78
Lampiran 13 Cek Plagiasi	79
Lampiran 14 Riwayat Hidup.....	80

ABSTRAK

Siska Wulandari, 2023. *“Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa”*. Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Helmi Kamal dan Wawan Haryanto.

Skripsi ini membahas tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelaksanaan waktu kerja lembur pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa dan untuk mengetahui perlindungan hukum hak upah lembur pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa. Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris yang mengambil data dari lapangan. Penelitian dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa. Adapun pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya, analisis data dilakukan secara kualitatif, disajikan secara deskriptif dan memadukan data yang diperoleh dari hasil wawancara di lapangan dengan data yang dikumpulkan dari beberapa sumber lainnya. Hasil dari penelitian ini yaitu pelaksanaan sistem waktu kerja lembur pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa yaitu dilaksanakan setiap akhir bulan dan pada saat tagihan kurang maksimal. Waktu kerja lembur yang diberikan perusahaan kepada pegawainya berkisar pukul 18.00-23.00 WITA, jika dijumlahkan waktu kerja lembur tersebut adalah 5 (lima) jam setiap dilakukannya kerja lembur dan waktu tersebut melebihi waktu kerja lembur yang ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Perlindungan hukum terhadap upah lembur pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa juga belum terlaksana dengan baik, pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa tidak mendapatkan upah lembur atas kerja lemburnya. Hal tersebut juga tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dimana seharusnya pekerja yang melakukan lembur harus diberikan upah lemburnya. Berikut juga tentang upah, pekerja berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Upah Lembur, Pegawai Koperasi

ABSTRACT

Siska Wulandari, 2023. *"Legal Protection of Overtime Wage Rights for Cooperative Employees Savings and Loans Bakti Huria Syariah Belopa Branch". Thesis of Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Palopo State Islamic Institute. Mentored by Helmi Kamal and Wawan Haryanto.*

This thesis discusses the Legal Protection of Overtime Wage Rights for Cooperative Employees Savings and Loans Bakti Huria Syariah Belopa Branch. The purpose of this study is to determine the implementation of overtime work time for employees of the Belopa Branch of the Bakti Huria Syariah Savings and Loans Cooperative and to determine the legal protection of overtime pay rights for employees of the Belopa Branch of the Bakti Huria Syariah Savings and Loans Cooperative. This type of research is empirical research that takes data from the field. The research was conducted at the Bakti Huria Syariah Savings and Loans Cooperative Belopa Branch. The data collection is carried out through observation, interviews, and documentation. Furthermore, data analysis is carried out qualitatively, presented descriptively and combines data obtained from interviews in the field with data collected from several other sources. The result of this study is the implementation of the overtime work system for employees of the Belopa Branch of the Bakti Huria Syariah Savings and Loans Cooperative, which is carried out at the end of every month and when the bill is less than optimal. The overtime work time given by the company to its employees ranges from 18.00-23.00 WITA, if the total overtime work time is 5 (five) hours for each overtime work and the time exceeds the overtime work time determined by Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law. Legal protection for overtime pay for employees of the Belopa Branch of the Bakti Huria Syariah Savings and Loans Cooperative has also not been implemented properly, employees of the Belopa Branch of the Bakti Huria Syariah Savings and Loans Cooperative do not get overtime pay for their overtime work. This is also not in accordance with what has been stipulated by Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law where workers who do overtime should be given overtime pay. As well as wages, workers have the right to earn a decent living for humanity.

Keywords: *Legal Protection, Overtime Pay, Cooperative Employees*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara kesatuan Republik Indonesia (NKRI) merupakan salah satu negara berkembang yang sedang fokus dalam meningkatkan pembangunan di segala sektor dengan tujuan untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Pembangunan tersebut tentu didukung oleh para tenaga kerja yang tanpa mengenal lelah, bekerja untuk meningkatkan nama perusahaan tempat ia bekerja, serta memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.¹

Salah satu pekerjaan yang layak yakni sebagai tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan swasta. Di Indonesia, mengenai pengaturan tentang tenaga kerja ini diatur dalam Undang.-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang ini berdasarkan Pasal 1 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kemudian dalam Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai pengertian pekerja/buruh, yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹ Mochamad Bachtiar dan Arinto Nugroho, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Upah Lembur (STUDI PT ALBANY CORONA LESTARI)", *Jurnal Novum* 01, No. 01 (2012): 2, <https://ejournal.unesa.ac.id/Index.php/novum/article/view/46182>.

Dari pengertian diatas, konsep pekerja adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.²

Setiap pekerja berhak terhadap perlindungan hukum terkait dengan hak-hak normatif yang harus diperoleh serta kewajiban-kewajiban yang dilakukan sesuai dengan peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan perlindungan pekerja adalah untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³

Sebagai seorang pekerja memiliki hak dan kewajiban, salah satu hak yang wajib diperoleh pekerja adalah menerima upah. Upah merupakan salah satu hal yang mendukung atau motivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Upah sering disebut juga gaji atau sebaliknya. Upah untuk pekerja atau buruh merupakan faktor penting karena dari upah merupakan sumber penghidupan guna memenuhi kebutuhan baik sendiri dan keluarga para pekerja/buruh. Untuk pekerja/buruh yang memiliki pendidikan tinggi upah merupakan sebuah investasi pendidikan, sedangkan bagi beberapa kelompok melambangkan status sosial.

² Yanti, A. I. E. K., dan Cahyani, N. K. M. S., "Upah Lembur Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004", *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Dwijendra* 17, No. 2 (2020): 57, <http://ejournal.undwi.ac.id/index.php/kertadyatmika/view/984/866>.

³ Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), 116.

Selanjutnya dalam UU Ketenagakerjaan diatur berbagai macam hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Salah satu yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan yaitu kewajiban pengusaha dalam membayar upah kerja. Salah satu upah kerja yang harus dibayarkan yaitu lembur terhadap pekerja yang bekerja melebihi waktu normal, dan diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Keputusan dan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No.Kep/102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.⁴

Setiap pekerja berhak atas hak upah kerja lembur begitupun pekerja yang bekerja sebagai pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah cabang Belopa. Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil observasi pekerja sebagai pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah cabang Belopa tidak mendapatkan hak upah lembur tersebut. Normalnya mereka bekerja setiap hari senin sampai dengan juma'at mulai dari jam 08.00 Pagi sampai 17.00 Sore namun ada hari-hari tertentu yang mengharuskan mereka melakukan kerja lembur jika pekerjaan belum selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Maka dari itu berdasarkan penjelasan di atas, penulis akhirnya tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hak upah lembur terhadap pegawai yang

⁴ Yanti, A. I. E. K., dan Cahyani, N. K. M. S., "Upah Lembur Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004", *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Dwijwandra* 17, No. 2 (2020): 57, <http://ejournal.undwi.ac.id/index.php/kertadyat.mika/view/984/866>.

bekerja di koperasi simpan pinjam cabang Belopa kemudian dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020 jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Judul yang diangkat oleh penulis “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi Studi Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan maka, rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimana pelaksanaan waktu lembur pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak upah lembur pegawai koperasi di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa ?

C. Tujuan Penelitian

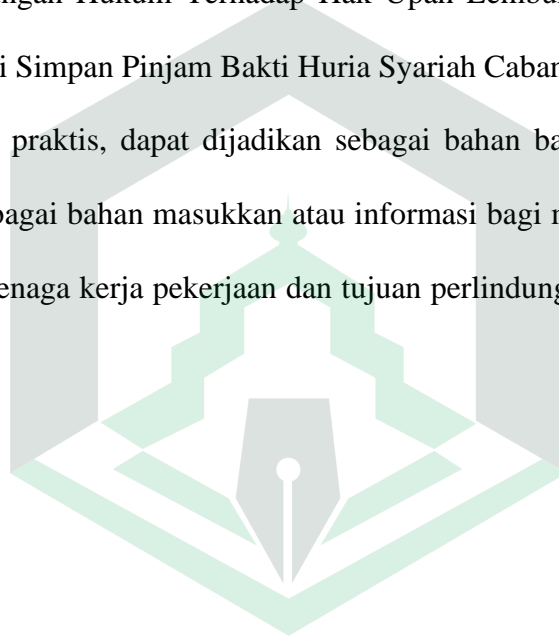
Beranjak dari permasalahan rumusan masalah, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan waktu lembur pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa.

2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak upah lembur pegawai koperasi di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis, terutama mengenai permasalahan tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa.
2. Manfaat praktis, dapat dijadikan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat serta sebagai bahan masukan atau informasi bagi mahasiswa, masyarakat seperti tenaga kerja pekerjaan dan tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Terdahulu Yang Relevan

Sebagai bahan pendukung penelitian, penulis melakukan penelaahan terhadap penelitian terdahulu, hal ini dimaksudkan untuk memberikan kejelasan dalam informasi yang sedang dikaji dan diteliti melalui khasanah pustaka yang dapat diperoleh kepastian keaslian tema yang dibahas dan spesifikasi kajiannya. Selain itu juga dimanfaatkan untuk mendukung temuan penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya, adapun penelitian yang dimaksud adalah:

1. Penelitian Oleh Bernice Ayu Damayanti tahun 2021 dengan judul “Perlindungan Terhadap Upah Tenaga Kerja Akibat Pengurangan Jam Kerja Pada Masa Pandemi *Covid-19* Di Perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri”.

Permasalahan penelitian tersebut yaitu bagaimana kebijakan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri dalam melaksanakan perlindungan terhadap upah tenaga kerja pada masa pandemic *covid-19*. Hasil penelitian ini adalah dalam pelaksanaan perlindungan pengupahan tenaga kerja di PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri, perusahaan tidak memberikan perlindungan karenaperusahaan sendiri secara legal dan formal tidak memiliki PKB. PKB yang telah ada tidak diperpanjang dan telah melibihi batas masa berlaku PKB menurut Undang-Undang. Hal tersebut

menjadikan hambatan bagi perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerjanya.¹

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini terletak pada fokus penelitiannya dimana penelitian ini berfokus pada perlindungan terhadap upah tenaga kerja sebab pengurangan jam kerja, sementara peneliti lebih fokus kepada perlindungan terhadap hak upah lembur pegawai koperasi yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa.

2. Penelitian oleh Rahardian Dwi Untoro tahun 2017 dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

Permasalahan pokok yang terdapat penelitian tersebut yaitu apakah penerapan pengupahan bagi pekerja harian lepas yang ada di Negara Kesatuan Republik Indonesia sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta menetapkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan-pekerjaan tertentu secara harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis.²

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini terletak pada fokus penelitiannya dimana peneliti ini berfokus pada perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja harian lepas sedangkan

¹Bernice Hayu Damayanti, Skripsi: *Perlindungan Terhadap Upah Tenaga Kerja Akibat Pengurangan Jam Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2021), v.

²Rahardian Dwi Untoro, Skripsi: *Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, 2017), vi.

peneliti lebih fokus terhadap perlindungan hukum terhadap hak upah lembur pegawai koperasi di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa.

3. Penelitian oleh Bagus Arman Taruna tahun 2020 dengan judul “Perlindungan Hukum Hak Atas Upah Bagi Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Palit”.

Permasalahan penelitian diatas adalah untuk mengetahui pelaksanaan pemberian hak upah bagi perusahaan yang pailit dan apa upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika tidak memperoleh hak sebagai kreditor istimewa/*preference*. Hasil penelitian tersebut adalah permasalahan hak atas upah yang belum dibayar atau dipenuhi tetapi dalam hal lain ada kepentingan kreditor yang membagi aset perusahaan pailit dengan penghubung seorang kurator. Bahwa kedudukan debitor atau pengusaha yang mempunyai perusahaan yang pailit digantikan oleh kurator selama proses kepailitan berlangsung yang berpedoman pada dua undang-undang yaitu Undang-Undang mengenai Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Nomor 37 tahun 2004 selain itu dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.³

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini terletak pada fokus penelitiannya dimana peneliti ini berfokus pada perlindungan hukum hak atas upah bagi pekerja pada perusahaan yang

³Bagus Arman Taruna, Skripsi: *Perlindungan Hukum Hak Atas Upah Bagi Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Palit*, (Tegal: Universitas Pancasakti, 2020), 4-5.

dinyatakan pailit., sedangkan peneliti lebih fokus terhadap perlindungan hukum terhadap hak upah lembur pekerja.

B. Deskripsi Teori

1. Perlindungan Hukum

a. Pengertian

Perlindungan Hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak-Hak Asasi Manusia.

Perlindungan hukum dapat diartikan dengan memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain. Perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat guna mereka bisa menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum.⁴

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers, perlindungan hukum adalah “Jaminan perlindungan pemerintah dan atau masyarakat kepada warga negara dalam melaksanakan fungsi, hak, kewajiban, dan peranannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.⁵

⁴ Satjipto Rahrdjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya, 2014), 74.

⁵ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 Tentang Pers*.

Perlindungan dapat dikatakan perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur:

- 1) Adanya pengayoman pemerintah terhadap warganya;
- 2) Jaminan kepastian hukum;
- 3) Berkaitan dengan hak-hak warga negara;
- 4) Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria dan wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.⁶

b. Tujuan dan Pelaksanaan Perlindungan Hukum

- 1) Membuat peraturan yang bertujuan untuk :
 - a) Memberikan hak dan kewajiban
 - b) Menjamin hak-hak pra subyek hukum
- 2) Menegakkan peraturan Melalui
 - a) Hukum administrasi negara yang berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak dengan perizinan dan pengawasan.

⁶Angga Nugraha Sihombing, Skripsi: *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja Pada PT. PLN (Persero) Kitsumbagut*, (Medan: Universitas Medan Area, 2017), 5.

- b) Hukum pidana yang berfungsi untuk menanggulangi setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, dengan cara mengenakan sanksi hukum berupa sanksi pidana dan hukuman.
 - c) Hukum perdata yang berfungsi untuk memulihkan hak dengan membayar kompensasi atau ganti kerugian.⁷
- c. Sarana Perlindungan Hukum

Pada perlindungan hukum di butuhkan suatu wadah atau tempat dalam pelaksanaanya yang sering di sebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum di bagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

- 1) Sarana Perlindungan Hukum Preventif, Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

⁷ Wahyu Sasongko, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2007), 31.

2) Sarana Perlindungan Hukum Represif, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan Pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.⁸

2. Pegawai Koperasi

Menurut Hasibuan pegawai pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan Menurut Widjaja A mengatakan bahwa pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa

⁸ Sudut Hukum, "Perlindungan Hukum", November 20, 2015, <http://suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum>, 14 Oktober 2022.

dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga- lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah) salah satunya yaitu pegawai koperasi.

Pegawai koperasi yaitu sebutan untuk orang-orang yang bekerja di koperasi. Koperasi berasal dari bahasa latin *cooperere* yang dalam bahasa Inggris menjadi *couperation* berarti “bekerja bersama”, *co* berarti bersama dan *operation* berarti “bekerja” atau “berusaha” (*to operate*). Koperasi adalah sebuah perusahaan dimana orang-orang berkumpul bukan untuk menyatukan uang atau modal melainkan sebagai akibat kesamaan kebutuhan ekonomi. Berdasarkan Undang- Undang nomor 12 tahun 1967, koperasi Indonesia adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak sosial dan beranggotakan orang-orang atau, badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.⁹ Tujuan koperasi yaitu menjadikan kondisi sosial dan sebuah perusahaan dimana orang-orang berkumpul bukan untuk menyatukan uang atau modal melainkan sebagai akibat kesamaan kebutuhan ekonomi. Berdasarkan Undang- Undang nomor 12 tahun 1967, koperasi Indonesia adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak sosial

⁹ Abi Pratiwi Siregar, “Kinerja Koperasi Di Indonesia”, *Jurnal Ilmu Pertanian dan Subtropika* 5, No. 1 (2020): 31, <https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/vigor/article/view/2416/1340>.

dan beranggotakan orang-orang atau, badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Tujuan koperasi yaitu menjadikan kondisi sosial dan ekonomi anggotanya lebih baik dibanding sebelum bergabung dengan koperasi.

Koperasi merupakan salah satu pilar dalam mendorong dan meningkatkan pembangunan perekonomian nasional yang diatur oleh Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 33 ayat 1 yang berbunyi, “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan”. Koperasi sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan diharapkan bertindak sebagai organisasi ekonomi rakyat yang mampu bersaing dalam perekonomian. Berdasarkan UU No. 25 Tahun 1992 Pasal 1 tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi yang melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi adalah suatu badan usaha bersama yang bergerak dalam bidang perekonomian, beranggotakan mereka yang umumnya berekonomi lemah yang bergabung secara sukarela dan atas dasar persamaan hak, dengan kewajiban melakukan suatu usaha yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan para anggotanya.

Ada beberapa jenis koperasi berdasarkan fungsinya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012, disebutkan bahwa jenis-jenis koperasi di Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Koperasi Konsumen
- 2) Koperasi Produsen
- 3) Koperasi Jasa
- 4) Koperasi Simpan Pinjam
- 5) Koperasi Serba Usaha

Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa termasuk jenis koperasi simpan pinjam, koperasi simpan pinjam merupakan koperasi yang memberikan pinjaman kepada anggotanya. Koperasi ini bertujuan untuk membantu anggotanya yang membutuhkan uang dalam jangka pendek dengan syarat yang mudah dan bunga rendah.

3. Upah Lembur

Pekerjaan memiliki arti penting dalam kehidupan manusia, karena dengan adanya pekerjaan setiap orang memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Makna pemenuhan kebutuhan hidup adalah mendapatkan imbalan atau upah yang layak dari hasil kerjanya. Karena inti dari suatu pekerjaan adalah penghasilan.

Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar 1945 dijelaskan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan

kerja”. Selain yang diatur dalam undang-undang dasar, secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Dengan adanya undang-undang tersebut, merupakan bukti bahwa negara secara khusus memberikan perlindungan kepada para pekerja untuk pemenuhan hak-haknya.¹⁰

Sebagai seorang pekerja memiliki hak dan kewajiban, salah satu hak yang wajib diperoleh pekerja adalah menerima upah. Di dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dijelaskan 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 memegang peranan penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi

¹⁰ Zulfiyanda, “Upah Kerja Lembur Terhadap Jabatan *Account Officer*”, *Jurnal Dialektika* 3, No. 1 (2021): 2, <http://ejournal.fisip.unjani.ac.id/index.php/jdh/article/view/529>.

Undang-Undang Pasal 88 ayat 1 menyebutkan bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹¹ Dalam ayat (2) juga dijelaskan bahwa: “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹²

Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Dalam penjelasan diatas , upah dapat diartikan sebagai upah yang memungkinkan buruh/pekerja memenuhi penghidupan yang layak. Selain itu buruh/pekerja dengan pekerjaan yang mereka lakukan harus memperoleh upah dalam jumlah tertentu yang memungkinkan mereka untuk memenuhi penghidupan diri sendiri dan keluarga mereka. Seperti terpenuhinya kebutuhan, sandang, pangan, papan, pendidikan, pemelihara kesehatan, dan jaminan hari tua.¹³

Adapun pengertian upah dalam Islam yaitu imbalan atau balasan yang menjadi hak bagi buruh atau pekerja karena telah melakukan pekerjaannya. Sebagaimana yang terdapat dalam firman Allah Swt. pada QS. Al-Kahfi (18): 30

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ۝ ٣٠

Terjemahnya:

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menyia-nyikan

¹¹Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Pasal 88.

¹² Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Pasal 88.

¹³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2000), 148.

pahala orang yang mengerjakan perbuatan baik". (QS. Al-Kahfi/18:30).¹⁴

Bahwasanya seseorang ingin masuk surga harus terkumpul dalam dirinya dua perkara: keimanan dan amal saleh. Bahwasanya hidup di dunia harus berbuat ihsan, karena Allah Swt. tidak akan menyiakan atau melupakan pahala orang yang beramal saleh dan Allah Swt. selalu memberikan balasan kepada insan yang selalu berbuat saleh.¹⁵ Quraish Shihab dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah menafsirkan bahwasanya yang dimaksud balasannya adalah balasan di dunia dan di akhirat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akhirat. Amal saleh sendiri oleh Syeikh Muhammad Abduh didefinisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Sementara menurut Syeikh Az Zamakhsari, Amal Saleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, Al-Qur'an dan atau Sunnah Nabi saw.

Menurut definisi Muhammad Abduh dan Zamakhsari diatas, maka seseorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar,

¹⁴Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 297.

¹⁵Bekal Islam, "Tafsir Surat Al Kahfi Ayat 30", <https://bekalislam.firanda.com/13831-tafsir-surat-al-kahfi-ayat-30.html>, 14 November 2022.

akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.¹⁶

Ketentuan upah juga terdapat dalam fatwa DSN-MUI N0. 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah yaitu:¹⁷

- a. *Ujrah* boleh berupa uang, manfaat barang, jasa, atau barang yang boleh dimanfaatkan menurut syariah (*Mutaqawwam*) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Kuantitas dan/atau kualitas *ujrah* harus jelas, baik berupa angka nominal, presentase tertentu, atau rumus yang disepakati dan diketahui oleh para pihak yang melakukan akad.
- c. *Ujrah* boleh dibayar secara tunai, bertahap/angsur, dan tanggung berdasarkan kesepakatan sesuai dengan syariah dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. *Ujrah* yang telah disepakati boleh ditinjau-ulang atas manfaat yang belum diterima oleh *Must'jir* sesuai kesepakatan.

Syariat Islam upah juga menjadi bagian dari kompensasi pekerjaan seseorang. Hal tersebut dapat digolongkan dalam perjanjian sewa menyewa (*al-ijarah*).¹⁸ Secara etimologi lafal *Ijarah* dari kata arab yakni *al-ajru* yang berarti sama dengan kata *al- 'iwadhu* yaitu ganti atau upah.¹⁹

¹⁶ Fauzi Caniago, "Ketentuan Pemabayaran Upah Dalam Islam", *Jurnal Textura* 5, No.1 (2018): 40, <https://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/view/170>.

¹⁷ DSN-MUI, "Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah", Fatwa DSN MUI, 2017, 1-7.

¹⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Bandung: Alma&Apos;Arif, 1989), 91.

¹⁹ Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2018), 277.

Sebagaimana hadis riwayat Ibnu Majah, Rasulullah saw. bersabda:²⁰

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ
قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ
أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. (رواه ابن ماجه).

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, “Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah).

Hadis ini menjelaskan bahwa Rasulullah saw. memerintahkan agar membayar upah atau gaji kepada orang yang memberikan jasanya (pekerja) harus dilakukan setelah pekerjaan selesai dan tidak diperbolehkan ditunda-tunda. Karena penundaan pembayaran termasuk suatu kezaliman dan sangat merugikan pekerja apalagi kalau sampai lama sehingga lupa dan tidak dibayarkan.²¹

Islam menghendaki agar dalam pelaksanaannya upah itu seanehtiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin dalam pelaksanaannya tidak merugikan salah satu pihak diantara keduanya. Untuk memelihara ketentuan tersebut maka dibutuhkan rukun dan syarat. Dalam menetapkan upah, ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik atau buruh yang tidak mempunyai keahlian, sedangkan kebutuhan pokok harus

²⁰ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiiniy, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Al-Ahkam, Juz. 2, No. 2443, (Beirut – Libanon: Darul Fikri, 1981 M), h. 817.

²¹ H. Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Kencana, 2010), 222.

diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh.

Sebagaimana hadis riwayat Al-Nasa'I, Rasulullah saw. bersabda:²²

أَخْبَرَنَا مُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ قَالَ أَنْبَأَنَا جِبَّانُ قَالَ أَنْبَأَنَا عَبْدُ اللَّهِ عَنْ شُعْبَةَ
عَنْ حَمَّادٍ عَنْ إِبْرَاهِيمَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا
فَاعْلَمْهُ 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. Al-Nasa'I).

Menurut Dawam Rahardjo, berbuat adil adalah perilaku standar yang harus dimiliki manusia. Berbuat baik dan beramal sholeh, setidaknya kepada kerabatnya sendiri. Dengan demikian, keadilan merupakan prinsip fundamental yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat dan menjadi titik fokus interaksi manusia. Karena keadilan merupakan prinsip dalam hubungan yang mengikat antar manusia.²³

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau pegawai dalam upaya mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak dan adil bagi umat manusia, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Bentuk kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah untuk

²² Jalaluddin Assyuthi, *Sunan Nasa'I*, Kitab. Al-Muzaara'ah, Juz. 7, (Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1930 M), h. 31-32.

²³ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (Jakarta: Kencana, 2016), 78.

melindungi buruh atau pekerja diatur dalam ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang terdiri atas:

- 1) Upah minimum;
- 2) Struktur dan skala upah
- 3) Upah kerja lembur;
- 4) Upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- 5) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- 6) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 7) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.²⁴

Pengusaha harus memperkerjakan buruh/pekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, jika melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur.²⁵ Sebagaimana keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dan penghasilan (output).²⁶

Upah lembur menurut Surat Edaran Direktur Jenderal Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan Nomor SE-

²⁴Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 108.

²⁵*Ibid.*

²⁶ Siswadi, "Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan", *Jurnal Ummul Qura* 4, No. 2, (Agustus 2014): 113, <http://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/qura/article/view/2036>.

02/M/Bur/1987, adalah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai imbalan melakukan pekerjaan atas permintaan pemberi kerja yang melebihi jumlah jam kerja biasa.²⁷

Kewajiban bagi pemberi kerja yaitu memberikan upah kepada karyawan. Pengusaha harus membayar pekerjanya sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah, dan pekerja yang bekerja di luar jam kerja normal akan dibayar lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana ketentuan yang terdapat pada Pasal 1 Ayat 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yakni upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam Waktu Kerja Lembur.²⁸

Pada sektor hubungan industrial ada kalanya pekerja diminta melakukan kerja lembur. Adapun waktu kerja lembur, yang diatur dalam Pasal 77 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yaitu waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu)

²⁷ Surat edaran direktur jenderal bina hubungan ketenagakerjaan dan pengawasan norma kerja no. Se-2/m/bw/1987 tentang pengertian daerah terencil, pekerja staf yang tidak mendapat upah lembur, 14 November 2022.

²⁸Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Pasal 1.

minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu²⁹ atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah,³⁰ atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah (Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004).

Peraturan mengenai upah kerja lembur juga diatur dalam Pasal 31 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa:³¹

“Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu.”

Ketentuan yang dibuat menurut Pasal 31 ayat 2 di atas dapat dikembangkan berdasarkan kebutuhan yang dikenal dengan istilah kerja lembur. Jika pegawai biasanya bekerja pada pukul 07.00 WIB hingga pukul 16.00 WIB, tetapi bekerja sampai pukul 18.00 WIB. Artinya karyawan bekerja lebih 2 jam waktu kerja normal untuk membantu perusahaan. Sesuai kesepakatan, kelebihan dua jam tersebut dibayarkan sebagai kompensasi.

²⁹Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, Pasal 77.

³⁰Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Pasal 1.

³¹Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Pasal 31.

Kewajiban perusahaan yang memperkerjakan pekerja selama waktu lembur, adalah sebagai berikut:

- a. Membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.
- b. Membayar upah kerja lembur.
- c. Memberikan kesempatan istirahat secukupnya. Waktu istirahat ini harus mengacu pada ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menetapkan bahwa: Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.³²
- d. Memberikan makanan/minuman sekurang-kurangnya 1.400 (seribu empat ratus) kalori/kerja lembur dilakukan selama 4 jam atau lebih. Pemberian makanan tidak boleh diganti dengan uang, hal ini dimaksudkan agar kesehatan pekerja dapat tetap terpelihara.³³

Namun dengan adanya pemberian upah yang berdasarkan perbedaan daerah kerja di Indonesia, maka tiap-tiap bagian daerah terdapat pemberian upah kerja, begitu pula dengan upah lembur. Upah lembur

³²Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, Pasal 79.

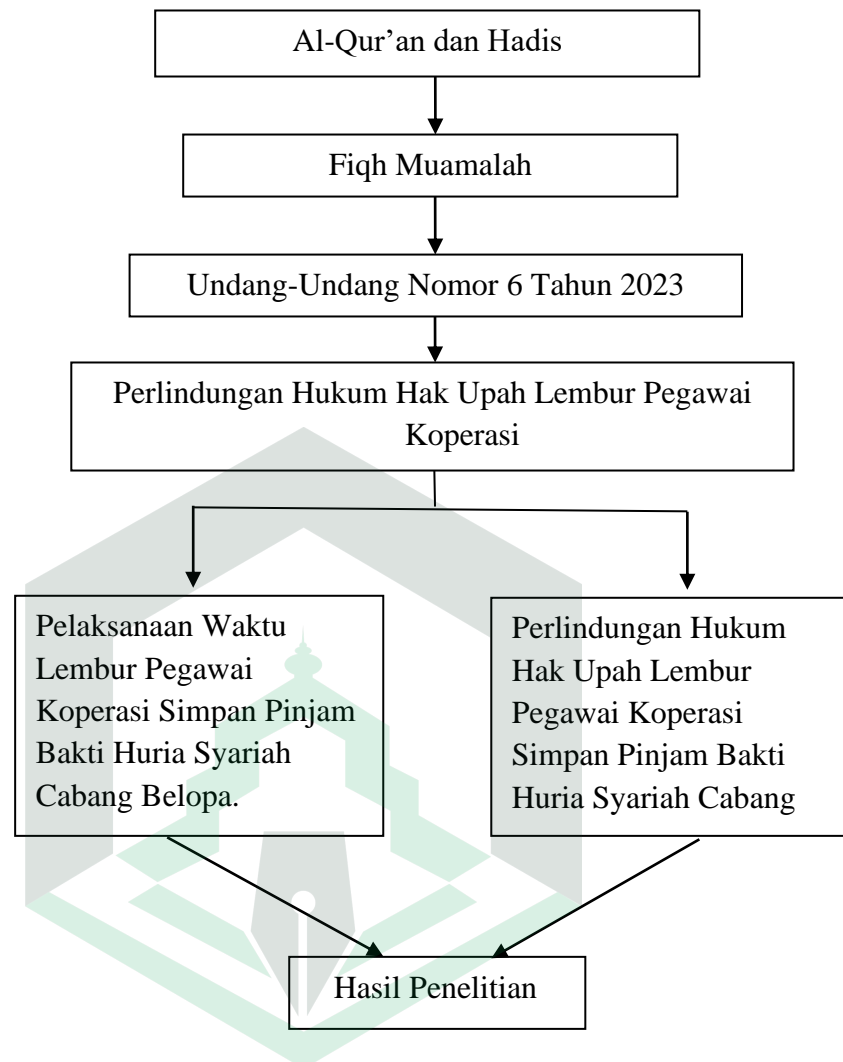
³³ Krisna Sudjana dan Veni Marlina Swuezy, "Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, Dan Insentif Finansial Terhadap Pekerja Karyawan (Studi Pada PT. Barberbox Putranza Indonesia)", *Jurnal Ekonomi Bisnis* 20, No. 2, (Desember 2, 2021): 145, <https://jurnal.pnj.ac.id/index.php/ekbis/article/view/4348>.

sendiri memiliki pengertian upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya, jadi bila bekerja melebihi waktu normal melebihi waktu 1 jam maka hendaknya pekerja wajib menerima upah lembur.³⁴



³⁴ Nurudin Yunus, Skripsi: *Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (Studi Pengupahan di Kabupaten Klaten)*, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2017), 15.

C. Kerangka Pikir



Kerangka pikir diatas membahas tentang perlindungan hukum hak upah lembur pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa, menjelaskan pelaksanaan waktu kerja lembur pegawai koperasi dan perlindungan hukum terhadap hak upah lembur pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa dimana penulis memperoleh data dari beberapa sumber seperti Al-Qur'an, Hadis, aturan Undang-Undang serta hasil wawancara di lapangan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian empiris, yaitu penelitian dengan adanya data-data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi. Penelitian empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan.¹

Penelitian ini disebut sebagai penelitian empiris karena penulis melakukan penelitian untuk melihat proses perlindungan hukum terhadap hak upah lembur pegawai koperasi yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa.

B. Sumber Data

Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara khusus untuk mengatasi permasalahan yang diangkat di lapangan. Peneliti mengumpulkan data ini dengan cara observasi, dokumentasi, dan wawancara. Dalam penelitian ini, informasi dari Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa dijadikan sebagai sumber utama data wawancara.

¹ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), 43.

Data Sekunder ialah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Informasi yang dikumpulkan peneliti dari buku-buku mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini berfungsi sebagai sumber data sekunder. Buku, tesis, jurnal, sumber online, dan informasi tambahan lainnya yang berkaitan dengan topik yang sedang dibahas juga merupakan media peneliti dalam mengumpulkan data sekunder.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat melakukan pengamatan dan untuk memperoleh informasi dalam mendukung kegiatan penelitian yang dilakukan di salah satu Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi atau pengamatan dapat dikatakan sebagai pengumpulan data secara langsung dengan mengamati, mendengar dan melihat dari lapangan.

2. Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan percakapan dengan tujuan tertentu. Seperti percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang memberikan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban dari pertanyaan yang diajukan.

3. Dokumentasi

Merupakan informasi data yang terdapat dalam dokumen, majalah, buku, catatan harian dan agenda. Dalam metode dokumentasi ini peneliti

mengumpulkan data yang dimiliki lembaga dan peneliti memformulasikan dan penyusunan dalam bentuk laporan sesuai kebutuhan yang diperlukan.

E. Teknik Analisis Data

Setelah pengumpulan data dilakukan, dalam pengolahannya dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:

1. Penelitian kembali data-data yang didapat dengan melakukan pengecekan validitas data, tujuannya agar data yang diperoleh lengkap dan terjamin.
2. Proses pengklasifikasian data, kemudian dicocokkan dengan permasalahan dengan tujuan untuk mempermudah analisis yang dikemukakan.
3. Mencatat data secara sistematis dan konsisten, data-data yang diperoleh dituangkan dalam suatu rancangan konsep untuk kemudian dijadikan dasar utama dalam memberikan analisis sehingga pada akhirnya terdapat keselarasan data dengan analisis yang diberikan.

Dalam hal ini peneliti menggunakan analisis data *kualitatif* yaitu mengemukakan data dan informasi tersebut. *Kualitatif* merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema umum, dan

menafsirkan makna data.² Sedangkan yang dimaksud analisa data kualitatif menurut pendapat Bogdan dan Tailor yaitu metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan data melalui bentuk kata dan digunakan untuk menafsirkan dan menginterpretasikan data hasil lisan atau tertulis dari orang tertentu dan perilaku yang diamati.³

Dalam pendekatan *kualitatif*, dalam menganalisis data maka peneliti menggunakan metode deduktif yaitu; metode yang digunakan dalam pembahasan, berangkat dari pengetahuan yang bersifat umum dan kemudian untuk menilai suatu kejadian yang bersifat khusus.⁴ Pengetahuan yang bersifat umum dalam penelitian ini tercermin dalam teori-teori yang terdapat dalam kajian pustaka khususnya terkait dengan rumusan masalah. Dengan kata lain suatu teori yang sudah digeneralisasikan kemudian dibuktikan dengan realita yang ada.

F. Definisi Istilah

Untuk mengetahui deskripsi yang jelas mengenai pembahasan penelitian ini maka peneliti memaparkan pengertian dan maksud yang terdapat pada rangkaian kalimat judul penelitian ini, sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum

Memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia, perlindungan hukum tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hal yang diberikan oleh hukum. dalam hal ini, upah jasa

²John W. Creswell, *Research Design, Qualitative, and Mixed Methods Approaches*, (Singapore: Sage Publication, 2014), 5.

³ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosyda Karya, 1991), 4.

⁴ Sutrisno Hadi, *Metode Research II*, (Jogjakarta: Andi Offset, 1989), 193.

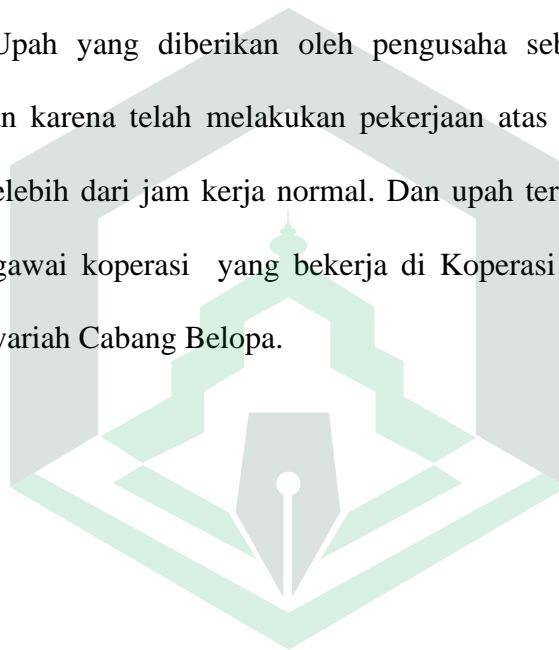
yang diberikan kepada pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa.

2. Pegawai Koperasi

Pegawai koperasi merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) salah satunya koperasi dengan mendapat gaji (upah).

3. Upah Lembur

Upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam kerja normal. Dan upah tersebut berhak di terima oleh pegawai koperasi yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bakti

Huria Syariah

Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah berkantor pusat di Kota Makassar, KSPPS Bakti Huria Syariah kini memiliki lebih dari 20 kantor cabang yang tersebar di seluruh provinsi Sulawesi Selatan. Sesuai anggaran dasar 14/BH/DH/.UKM.20.3/XII/2003, koperasi ini didirikan pada tanggal 23 Desember 2003, dengan tujuan untuk meningkatkan dan memaksimalkan potensi perekonomian anggotanya, khususnya dalam mewujudkan perekonomian yang sejahtera. sektor perusahaan kecil. Rapat anggota pembentukan koperasi simpan pinjam dilaksanakan pada tanggal 29 September 2003 dan dihadiri 22 orang anggota. Keanggotaan koperasi merupakan hasil kemitraan antara sejumlah pemilik usaha kecil dan menengah dengan pelaku atau praktisi koperasi.¹

Sesuai dengan keputusan rapat, akan didirikan sebuah koperasi yang diberi nama Koperasi Simpan Pinjam "Bakti Churia" singkatan dari "*Center for Human Right in Action*". lembaga keuangan yang menyelenggarakan program simpan pinjam masyarakat kecil dan menengah dengan tujuan meningkatkan modal kerja. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bakti Churia

¹ Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bakti Huria Syariah, "*Kilas Balik KSPPS Bakti Huria Syariah*", <https://www.baktihuria.co.id/sejarah>, Diakses pada 21 Maret 2023 pukul 14:00 WITA.

berubah nama menjadi Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bakti Huria pada tanggal 30 Juni 2006, berdasarkan hasil Rapat Anggota Tahunan (RAT).

Berdasarkan kondisi aktual di Sulawesi Selatan, wilayah pedesaan dan pesisir memiliki 70% lebih banyak pengusaha mikro dibandingkan wilayah perkotaan. Oleh karenanya, dibandingkan lembaga keuangan perbankan, peran lembaga keuangan mikro harus diperkuat sebagai lembaga yang dekat dengan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Lembaga keuangan mikro ini berada di garis depan dalam upaya pengentasan kemiskinan pada skala nasional dan global, khususnya di negara-negara berkembang. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan mayoritas pelaku ekonomi di Indonesia. Di saat krisis, mereka mampu menahan gejolak ekonomi dan bertransformasi menjadi gerakan pertumbuhan ekonomi.²

Dengan modal awal Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah), Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria telah beroperasi sejak tahun 2003 dengan spesialisasi di bidang simpan pinjam. Seperti halnya produk pinjaman, produk tabungan hadir dalam bentuk pinjaman untuk usaha produktif atau modal kerja, serta deposito berjangka untuk anggota dan calon anggota. Koperasi Simpan Pinjam menawarkan pilihan berupa pinjaman dengan model cicilan harian, mingguan, dan bulanan. Cara pelunasannya cukup fleksibel berdasarkan situasi bisnis anggota atau calon anggota. “Solusi Tepat Usaha Anda” adalah motto Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria yang menawarkan bantuan dalam menyelesaikan permasalahan modal kerja, khususnya UMKM

²Husna, selaku admin Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa, Wawancara, Tanggal 21 Maret 2023 Pukul 14.00 WITA.

atau Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Koperasi ini lahir dari melihat keadaan usaha kecil yang mempunyai potensi besar namun selalu dibatasi oleh permasalahan kecil dalam hal kas operasional. Banyak pembelajaran yang bisa dipetik dari 11 (sebelas) tahun pengalaman Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah dalam memfasilitasi pembiayaan para pelaku UMKM.

Sejak mulai beroperasi, Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria tidak pernah berhenti berinovasi dan memperluas jangkauannya di industri simpan pinjam, salah satunya dengan membuka sejumlah cabang di sekitar provinsi Sulawesi Selatan. Banyaknya permintaan deposito maupun deposito atau tabungan menunjukkan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap produk koperasi semakin meningkat. Diketahui, mereka telah memperoleh fasilitas pinjaman modal kerjadari PT PNM (Persero), Bank CIMB Niaga, Bank BNI, Bank BNI Syariah, Koperasi SimpanPinjam Utama (IKSP) Jakarta, dan Lembaga Pengelola Dana Bergulir (LPDP), selain itu atas kepercayaan pemerintah.³

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bakti Huria Syariah yang mengedepankan layanan berbasis online di setiap kantor cabangnya selain menawarkan layanan produk unggulan, terus berupaya memanfaatkan kemajuan teknologi terkini dalam melayani anggotanya. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan tingkat layanan yang diberikan kepada anggota sehingga mereka dapat menggunakan dan memanfaatkan layanan koperasi dengan lebih mudah.

³ Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bakti Huria Syariah, “Kilas Balik KSPPS Bakti Huria Syariah”, <https://www.baktihuria.co.id/sejarah>, Diakses pada 21 Maret 2023 pukul 14:00 WITA.

1. Visi, misi, dan nilai Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bakti Huria Syariah

Visi

Melayani satu juta anggota pada Tahun 2030 dengan menggunakan teknologi dan bekerjasama dengan mitra untuk menyentuh yang tidak tersentuh.

Misi

- a. Menjalankan prinsip dasar koperasi yang berbasis teknologi terkini
- b. Meningkatkan loyalitas dan partisipasi anggota untuk kemandirian
- c. Meningkatkan kualitas SDM dan kesejahteraan bersama

Nilai

- a. Militan
- b. Mengembangkan dan menyebarkan nilai-nilai kenabian
- c. Kreatif dan teliti dalam melayani
- d. Fanatik terhadap kesejahteraan anggota
- e. Menjaga dan mengontrol semangat serta etos kerja

2. Struktur Organisasi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Bakti Huria Syariah

a. Dewan Pengurus

- 1) H. Andi Amri, S.Sos., M.M. selaku ketua umum
- 2) Agus Sugiarto, S.E. selaku sekretaris
- 3) Andi Ibrahim S.Ag selaku bendahara

b. Dewan Pengawas

- 1) Prof. H. Andi Faisal Bakti, MA., Ph.d selaku ketua dewan pengawas
- 2) Dr. Saidiman, S.Pd., M.Pd. selaku anggota dewan pengawas
- 3) Drs. Hermayanto selaku dewan pengawas
- 4) Dr. Ir. H. Idris Parakassi, M.M. selaku dewan peangawas syariah

KSPPS Bakti Huria Syariah Cabang Belopa didirikan pada tahun .

Pengertian koperasi adalah badan usaha yang dijalankan anggotanya dengan tujuan agar dapat saling membantu dalam hal ekonomi. Oleh karena itu, koperasi ini melayani anggotanya untuk simpan pinjam dana, membantu modal usaha, pendanaan darurat dan lainnya.

Struktur organisasi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bakti Huria Syariah Cabang Belopa

1. Pemimpin Cabang
2. Wakil Pemimpin Cabang
3. Admin

Admin berjumlah 1 orang, *admin* bertugas untuk melayani nasabah yang ingin melakukan penarikan tabungan dan pencairan dana pembiayaan.

4. *Teller*

Teller berjumlah 2 orang, bertugas untuk membuat bukti keluar masuknya uang yang dilakukan di koperasi.

5. *Funding Officer*

Funding Officer berjumlah 2 orang dan bertugas mencari nasabah yang ingin menabung.

6. *Account Officer*

Account Officer berjumlah 2 orang. *Account Officer* bertugas mencari nasabah untuk pembiayaan.

B. Pelaksanaan Waktu Lembur Pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Cabang Belopa

Kerja lembur adalah pekerjaan yang dilakukan melebihi jam kerja biasa pada hari-hari. Dalam kegiatan perusahaan, seringkali untuk memenuhi target penyelesaian suatu proyek pekerjaan, perusahaan percepatan masa kerja terutama jika mengalami keterlambatan. Ini menyebabkan perusahaan menambah waktu kerja bagi pekerja/buruh melebihi waktu kerja yang sudah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk mempercepat durasi pengerjaan adalah dengan menerapkan waktu kerja lembur.

Ketentuan tentang pelaksanaan waktu kerja lembur dan upah lembur diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yakni Pasal 78 ayat (2) yang menyatakan bahwa: “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur”

Pekerja dalam sektor hubungan industrial adakalanya pekerja melakukan kerja lembur. Adapun waktu kerja lembur, adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam/1 minggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau 8 jam sehari, dan 40 jam/1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu, atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Sistem pembayaran upah pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa dibayarkan dalam satuan waktu dimana upah diberikan per bulan pada tanggal 5 setiap bulannya. Dengan waktu kerja lima hari dalam satu minggu dan lama waktu kerja dalam satu hari adalah delapan jam per hari. Berdasarkan penjelasan Ibu Husna⁴ selaku admin terkait waktu kerja, beliau mengatakan bahwa

“Mengenai waktu kerja normal itu dari hari Senin sampai Jum’at mulai pukul 08.00-17.00 WITA. Kalau waktu istirahatnya disini 1 jam mulai dari pukul 12.00 sampai 13.00 WITA, nanti pukul 13.00 baru mulai kembali bekerja”

Hal tersebut menunjukkan bahwa waktu normal bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa yaitu selama 8 jam per hari. Dimana waktu kerja yang diberikan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang No 6 Tahun 2023 disebutkan bahwa Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Dan

⁴Husna, selaku admin Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa, Wawancara, Tanggal 21 Maret 2023 Pukul 14.00 WITA.

Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa, Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) hari dan 40(empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Waktu bekerja diluar jadwal tersebut dihitung sebagai waktu lembur. Lembur terbagi menjadi dua, yaitu lembur berdasarkan jumlah jam perminggu dan jumlah jam perhari, dimana lembur berdasarkan jumlah jam perminggu berarti pekerja bekerja lebih dari 40 jam seminggu, dan lembur berdasarkan jumlah jam perhari berarti pekerja bekerja lebih dari 8 jam perharinya.⁵

Akan tetapi pengaturan waktu kerja pada Pasal 77 ayat (2) tidak serta merta berlaku untuk semua bidang usaha. Ada beberapa sektor usaha yang secara *yuridis* diperbolehkan. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 77 ayat (3) UU Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang: “Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 (dua) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu”. Adapun yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu menurut penjelasan pasalnya adalah dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak

⁵Lenggogeni, “Dampak Lembur Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Konstruksi (Sebuah Studi Literatur),” *Menara Jurnal Teknik Sipil* 01, No. 02 (Juli 2006): 113, <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/menara/article/view/7824>.

jauh, pekerjaan di kapal (laut) atau penebangan hutan. Dengan demikian, perlu ditekankan dan dipahami bahwa penerapan pola kerja terhadap buruh atau tenaga kerja yang melebihi batas waktu maksimum, maka sesuai ketentuan Undang-Undang sebagaimana tersebut di atas dapat digolongkan sebagai kerja lembur.

Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Cabang Belopa tidak jarang juga memberikan waktu kerja lebih/lembur kepada pegawainya pada saat-saat tertentu, sebagaimana yang dikatakan ibu Yuliana selaku *teller* bahwa

“Disini itu waktu lemburnya setiap akhir bulan, tapi biasa juga lembur kalau dirasa kurang maksimal masalah tagihannya. Waktu lemburnya dari pukul 18.00 sampai 23.00 WITA.”⁶

Waktu kerja lembur yang diberikan tidak sesuai dengan waktu kerja lembur yang diatur dalam Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bahwa:

“Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.”⁷

Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Syu'ara (26) : 183

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

⁶ Yuliana , selaku *teller* Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa, Wawancara, Tanggal 21 Juni 2023 Pukul 13.30 WITA.

⁷Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, Pasal 78.

Terjemahnya:

“Janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi”.⁸

Ayat di atas menganjurkan agar kita tidak merugikan orang lain dengan mengurangi hak-hak yang memang harus didapatkannya. Dalam arti keterkaitannya dengan waktu kerja pekerja dalam hal ini waktu kerja lembur yang melebihi waktu kerja lembur yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan artinya hak waktu kerja lembur belum terlaksana dengan baik.

Persetujuan pekerja adalah salah satu syarat utama pembelajaran kerja lembur kepada pekerja. Sebagaimana dalam Pasal 78 ayat (1) huruf Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bahwa: “ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.”

Setuju (*consensus*) adalah dasar dari adanya suatu perikatan. Sebagaimana disebut pada Bab I buku ketiga BW Bagian 1 Pasal 1233 yang berbunyi: “Perikatan, lahir karena suatu persetujuan atau karena Undang-Undang”. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa pekerja/buruh mempunyai hak sebagai individu yang merdeka yang dijamin oleh konstitusi UUD 1945 untuk bebas memilih dan membuat perjanjian ataupun perjanjian kerja dengan siapapun, termasuk dengan pengusaha.

⁸Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 374.

Meskipun syarat pertama kerja lembur yaitu adanya kesepakatan pengusaha dan buruh sudah tercapai dengan adanya persetujuan dan ditandatangani oleh pekerja atau buruh dengan akibat bahwa pengusaha bisa menerapkan kewajiban pembebanan kerja lembur, akan tetapi bukan berarti para pengusaha bisa memberikan jam kerja lembur yang tidak terbatas kepada pekerja. Melainkan ada pembatasan waktu kerja lembur sebagaimana tercantum dalam Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dengan tujuan untuk memberikan perlindungan kepada buruh agar tidak dirugikan kepentingannya oleh majikan atau pengusaha.

C. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa

Perlindungan menurut Philips, yaitu perlindungan hukum merupakan selalu berkaitan dengan kekuasaan. Dalam hal ini terdapat dua kekuasaan yang menjadi perhatian, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), sedangkan terhadap pemerintah yaitu (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap penguasa.⁹

⁹Benny Aji Prasetyo, Skripsi: *Pelaksanaan Waktu Kerja Lembur Dan Penerapan Upah Lembur Pekerja Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Ditinjau dari Perundang-Undangan tentang Ketenagakerjaan)*, (Surabaya: Universitas Hangtuah, 2019), 16.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhi pengusaha/perusahaan pemberi kerja. Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan masyarakat. Perlindungan terhadap pekerja sangatlah diperlukan mengingat kedudukan pekerja seringkali dianggap berada pada pihak yang lemah oleh pemberi kerja.¹⁰ Perlunya perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin atas terpenuhinya hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan, kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.¹¹

Sebagai bentuk jaminan yang diberikan terutama oleh pemerintah kepada setiap masyarakat haruslah didasarkan kepada suatu kebijakan yang berlaku dan dapat diterapkan. Hal tersebut terutama dalam hal bidang ketenagakerjaan, yang mana aturan yang mengatur dapat memberikan suatu perlindungan yang menyeluruh bagi setiap masyarakatnya yang sedang menjalankan suatu pekerjaan. Perlindungan kerja memiliki tujuan yang penting demi memberikan jaminan terhadap pekerja yang didasarkan kepada suatu sistem.

Kedudukan pekerja secara umum di bawah kedudukan pemberi kerja apabila ditinjau dari sisi ekonominya. Dari sudut filosofi, keadilan harus dapat

¹⁰Catur JS, Dkk, "Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Jurnal Le Specialis* 1, No. 2 (2020): 178-188, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jlsp/article/view/8582>.

¹¹Mochamad Bachtiar dan Arinto Nugroho, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Upah Lembur (Study PT. Albany Corona Lestari)," *Jurnal Novum* 01, No. 01, (2012): 2.

dirasakan oleh seluruh rakyat Indonesia,¹² sebagai perwujudan dari sila ke lima Pancasila.¹³ Hal ini akan berbeda apabila kajian yang didasarkan pada sudut pandang hukum. secara konstitusi pada hakikatnya kedudukan pekerja dan pemberi kerja/perusahaan adalah sama.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹⁴

Pemberi kerja mempunyai tanggung jawab untuk memahami dan menerapkan secara utuh ketiga jenis perlindungan di atas. Jika seorang pengusaha melanggar hukum, maka merupakan tanggung jawab pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten, dan pemerintah kota untuk

¹²Ahmad Hariri, "Dekonstruksi Ideologi Pancasila Sebagai Bentuk Sistem Hukum Di Indonesia", *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum* 3, No. 1, (2019): 1-14. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/ajudikasi/article/view/1055>.

¹³Ahmad Hariri, "Dekonstruksi Ideologi Pancasila Sebagai Bentuk Sistem Hukum Di Indonesia", *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum* 3, No. 1, (2019): 19-37. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/ajudikasi/article/view/1055>.

¹⁴Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan dalam Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1978), 51.

memberikan arahan dan pengawasan sesuai dengan kewenangannya, termasuk penegakan hukum melalui prosedur dan jalur yang sesuai.¹⁵

Secara konstitusional perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam Pasal 27 ayat 1 jo (2) UUD Negara RI Tahun 1945. Berdasarkan pada ketentuan Pasal 27 ayat 1 UUD Negara RI Tahun 1945 telah diatur bahwa, setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama didalam hukum dan pemerintahan. Selanjutnya, berdasarkan pada ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 telah dijelaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Implementasinya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU No. 13 Tahun 2003) jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam klaster Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU No. 11 Tahun 2020) jo Peraturan Pemerintahan Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, (selanjutnya disebut dengan PP 35 Tahun 2021) jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Diantara beberapa aspek perlindungan hukum terhadap tenaga kerja salah satunya yaitu perlindungan hukum terhadap upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari

pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁶

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan disebutkan 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.¹⁷

Upah memegang peranan penting dan memberikan ciri khas dalam suatu hubungan yang disebut dengan hubungan kerja. Bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Sebagaimana yang ditegaskan bahwa seseorang melakukan pekerjaan memiliki tujuan demi untuk mendapatkan penghasilan. Penegasan ini sesuai dengan Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang

¹⁶ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Permatah, 2009), 29.

¹⁷ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*, Pasal 39.

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menjelaskan bahwa:

“Pekerja atau buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”¹⁸

Penghasilan yang diharapkan seseorang dalam pelaksanaan kerja tersebut ialah tidak lain berupa upah, sesuai dengan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi 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 hal upah, Islam telah memberikan ketentuan dasar mengenai akad atau perjanjian kerja, bahwa perjanjian kerja itu akan menimbulkan hubungan kerja sama antara pekerja dengan majikan yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak pertama merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya. Adapun kewajiban yang utama bagi majikan yaitu membayar upah atau gaji.¹⁹ Upah harus diberikan sebagaimana yang diisyaratkan Allah Swt. dalam Al Qur’an surat Ali-Imran ayat 57 yang berbunyi:

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ

الظَّالِمِينَ

¹⁸Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, Pasal 88.

¹⁹Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Perdata Islam*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), 5.

Terjemahnya:

“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.” (QS. Ali-Imran/3: 57).

Upah yang didapatkan pekerja juga harus sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam melakukan pekerjaannya dalam hal ini jika pekerja melakukan kerja lembur harus diberikan tambahan upah sebagaimana kaidah fiqh yaitu:

الأُجْرَةُ فِي حِرَاسَةِ الْأَعْدَالِ

Artinya:

“Upah itu harus berlandaskan pada keadilan.”

Kaidah tersebut menyatakan upah harus berdasarkan pada rasa keadilan, yang dimaksud adalah keadilan yang berimbang antara upah yang diterima oleh pekerja dan hasil pekerjaannya.

Pemerintah memberi perhatian penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yaitu setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, terdiri atas:²⁰

1. Upah minimum
2. Struktur dan skala upah
3. Upah kerja lembur
4. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
5. Bentuk dan cara pembayaran upah
6. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
7. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Salah satu dari kebijakan upah diatas yaitu upah kerja lembur, secara umum pengertian upah kerja lembur adalah upah atau imbalan berupa uang yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai bentuk kompensasi yang telah bekerja melebihi waktu yang diatur oleh Undang-undang. Sedangkan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (8) pengertian upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan kepada buruh/pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur.

²⁰Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, Pasal 88.

Terkait bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi waktu kerja lembur, hal tersebut telah diatur dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang disebutkan bahwa Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Dan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyebutkan bahwa, Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) hari dan 40(empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Apabila pekerja melakukan pekerjaan diluar waktu kerja atau melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja, maka harus diperhitungkan sebagai waktu kerja lembur dengan menerima hak atas upah lembur.²¹

Diluar jam kerja normal pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa tidak jarang juga terdapat waktu kerja lebih/lembur disaat-saat tertentu seperti, setiap akhir bulan dan disaat pekerjaan dirasa

²¹Cesmi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur Pada Perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar," *Jurnal Ilmu Hukum* 7, No. 2 (2017): 1-15. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/33200>.

kurang maksimal untuk memaksimalkan tagihan. Perintah lembur tersebut diberikan secara lisan, Ibu Yuliana selaku *teller* menjelaskan bahwa:

“Disini itu waktu lemburnya setiap akhir bulan, tapi biasa juga lembur kalau dirasa kurang maksimal masalah tagihannya. Waktu lemburnya dari pukul 18.00 sampai 23.00 WITA.”²²

Pernyataan waktu kerja lembur yang diberikan kepada pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa tidak sesuai dan telah melebihi waktu kerja lembur yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Di dalamnya diatur tentang bekerja lembur pada waktu hari kerja atau pada waktu istirahat mingguan. Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyebutkan bahwa, Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

1. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Ada dua syarat agar bekerja lembur adalah sah. Syarat pertama adalah harus ada perintah dari pengusaha; syarat kedua adalah harus ada persetujuan dari pekerja yang bersangkutan secara tertulis maupun secara media digital

²²Yuliana, selaku *teller* Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa, Wawancara, Tanggal 21 Juni 2023 Pukul 13.30 WITA.

untuk melakukan kerja lembur. Adanya perintah pengusaha dan persetujuan pekerja inilah yang menentukan keabsahan kerja lembur ditinjau dari materiilnya.

Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa biasanya bekerja melampaui jam kerja yang telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan melakukan kerja lembur atas perintah dari perusahaan. Seharusnya waktu kerja tersebut masuk sebagai waktu kerja lembur, tenaga kerja yang melakukan kerja lembur harus dibayar upahnya. Anto selaku *account officer* Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa menjelaskan perihal

“Kami mendapatkan perintah kerja lembur, namun upah lembur tersebut tidak dibayarkan”.²³

Berdasarkan keterangan Bapak Rahmat selaku Wakil Pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa alasan

“Upah lembur tersebut belum dibayarkan dikarenakan belum ada persetujuan dari pihak pengurus”.²⁴

Pernyataann tersebut tidak sesuai dengan kewajiban bagi pengusaha selama mempekerjakan pekerja pada waktu lembur yang terdapat dalam Pasal 28-29 PP No. 35 Tahun 2021 diatur, adapun bunyi dari pasal tersebut adalah sebagai berikut:

²³ Anto, selaku *account officer* Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa, Wawancara, Tanggal 20 Juni 2023 Pukul 14.00 WITA.

²⁴ Rahmat Mur, selaku wakil pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa, Wawancara, Tanggal 20 Juni 2023 Pukul 13.30 WITA.

1. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:
 - a. Membayar upah kerja lembur;
 - b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
 - c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.
2. Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang. Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyebutkan bahwa Penguasaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Sejauh ini pegawai koperasi belum pernah menanyakan secara langsung perihal masalah upah lembur yang tidak dibayarkan tersebut sebagaimana yang dikatakan oleh Masdar selaku *account officer* bahwa

“Kami tidak menanyakan hal tersebut karena tidak mengetahui adanya peraturan Undang-Undang mengenai upah lembur dimana upah lembur seharusnya diberikan kepada pekerja yang melakukan kerja lembur, selain itu kami juga segan jika mengatakan secara langsung kepada atasan terkait masalah tersebut”.²⁵

Islam juga membahas mengenai upah, dalam Islam upah disebut *ujrah* yang artinya imbalan atau balasan yang menjadi hak bagi buruh atau pekerja karena telah melakukan pekerjaannya. Sebagaimana telah dijelaskan hadis

²⁵Masdar, selaku *account officer* Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa, Wawancara, Tanggal 20 Juni 2023 Pukul 14.20 WITA.

yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Abdullah ibn Umar berkata, Rasulullah saw. bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ، قَالَ الرَّسُولُ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُ الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ)

Artinya:

Dari Ibnu Umar ra., ia berkata Rasulullah saw pernah bersabda "Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering" (HR. Ibnu Majjah).

Hadis ini menjelaskan bahwa para penyedia jasa (pengusaha) untuk memberikan upah kepada buruh sesuai dengan berakhirnya masa kerja itu sendiri. Dalam Islam masalah pengupahan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja maupun hak-hak pengusaha diatur dengan cara yang sangat baik²⁶

Dalam Islam juga, tidak dibenarkan jika seorang pekerja yang telah bekerja keras tidak mendapatkan upah dari hasil jerih payahnya atau dikurangi ataupun ditunda pembayarannya. Apabila seorang pengusaha tidak memberikan upah kepada pekerjanya maka ia termasuk dalam salah satu dari tiga golongan yang menjadi musuh Allah Swt. sebagaimana disebutkan didalam hadits qudsi yang diriwayatkan oleh Imam Muslim dari Abu Hurairah R.a.²⁶

قَالَ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي (أَي حَلَفَ بِاسْمِي) ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ (رَوَاهُ مُسْلِمٌ)

Artinya:

"Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman: "Ada tiga kelompok yang Aku menjadi musuh mereka pada Hari Kiamat nanti. Pertama, orang yang bersumpah atas nama-Ku lalu ia mengkhianatinya. Kedua, orang yang menjual orang mereka (bukan budak belian), lalu ia memakan

²⁶Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Abdullah bin Majah Al-Quzwaini, *Sunan Ibnu Majah*, Jilid 2, (Riyadh: Maktabah al-Ma'arif li Annasyir at Tauzi', 1997), h/ 816.

(mengambil) keuntungannya. Ketiga, orang yang mempekerjakan seseorang, lalu pekerja itu memenuhi kewajibannya, sedangkan orang itu tidak membayarkan upahnya.”(HR. Muslim).

Mengenai kewajiban pengusaha memberikan upah bagi pekerja yang lembur, tercantum dalam Undang-Undang Cipta Kerja pada Pasal 88 ayat (3) huruf c menyebutkan bahwa upah kerja lembur merupakan salah satu bagian dari kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Untuk peraturan pelaksanaannya, pada Tahun 2004, Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia menerbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur. Terkait pengaturan mengenai kewajiban pengusaha mempekerjakan buruh melebihi waktu jam kerja/lembur dan cara pengupahan diatur jelas dalam KepMen ini yaitu dari Pasal 7 sampai Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, antara lain sebagai berikut:

Selanjutnya pada Pasal 8 sampai dengan 10 diatur mengenai sistem pemberian upah bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu jam kerja, adapun bunyi Pasal 8 sampai dengan 10 tersebut, adalah sebagai berikut:

Pasal 8

1. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan

2. Cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan²⁷

Pasal 9

1. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.

Pasal 10

1. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus persen) dari upah.
2. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima persen) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan upah.

Dilihat dari pengaturan dalam Keputusan Menteri diatas, mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur secara rinci sudah diatur secara

²⁷Yulius Kasino, "Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Di Perusahaan Menurut Hukum Positif," *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 7, No. 1, (April, 2007): 92.

jelas. Maka dari itu, para pengusaha wajib untuk melaksanakannya. Sebab, negara melalui peraturan tersebut mewajibkan bagi para pengusaha untuk membayarkan upah lembur kepada pekerja yang melaksanakan kerja lembur.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan waktu lembur pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa belum dilakukan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang 6 Tahun 2023 sebagaimana waktu kerja pada perusahaan tersebut dalam satu hari bekerja selama 8 (delapan) jam (yakni mulai pukul 8 pagi hingga pukul 17.00 sore) dan 5 (lima) hari kerja dalam seminggu. Waktu kerja tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja. Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa tidak jarang juga memberikan waktu kerja lebih/lembur kepada pegawainya pada saat-saat tertentu seperti setiap akhir bulan dan disaat tagihan dirasa kurang maksimal. Waktu kerja lembur yang diberikan berkisar pukul 18.00-23.00 WITA. Dimana waktu kerja lembur yang diberikan tidak sesuai dengan waktu kerja lembur yang diatur dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020.
2. Perlindungan hukum hak upah lembur pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa belum dilakukan sesuai dengan ketentuan dikarenakan waktu kerja lembur telah melebihi waktu kerja lembur yang telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang pada Pasal 78 huruf b yaitu waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu. Namun perusahaan mempekerjakan lembur pekerjanya 5 jam dalam 1 hari. Sementara, pegawai koperasi tidak diberikan upah kerja lemburnya tidak terpenuhi seperti yang diatur dalam Pasal 28-29 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dimana perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban membayar upah kerja lemburnya.

B. Saran

Sebaiknya perusahaan mengikuti peraturan mengenai upah yang telah diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan agar tidak menyalahi aturan khususnya mengenai batas waktu kerja per hari dan juga waktu kerja lembur sehingga waktu kerja tidak melebihi batas waktu yang kerja yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan dan juga memperhatikan mengenai pemberian upah lembur kepada setiap pegawai koperasi sebagai salah satu bentuk kesejahteraan bagi pekerja. Selain itu sebaiknya untuk perlindungan hukum agar tidak menyalahi aturan sebaiknya dibuatkan satu syarat atau perjanjian khusus yang disepakati oleh pihak perusahaan dengan pekerja yang dituangkan dalam perjanjian yang memuat bahwa upah lembur harus diberikan kepada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Artinya: “berikanlah olehmu upah seorang pekerja sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah). Mardani, *Ayat-Ayat Dan Hadist Ekonomi Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Asas-Asas Hukum Perdata Islam*. Yogyakarta: UII Press, 2000.
- Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Permatah, 2009.
- Creswell, John W. *Research Design, Qualitative, and Mixed Methods Approaches*. Singapore: Sage Publication, 2014.
- Fakultas Syari’ah. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Malang: Fakultas Syariah, 2011.
- Ghazaly, Abdul Rahman. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Prenamedia Group, 2018.
- H. Idr. *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Hadi, Sutrisno. *Metode Research II*. Jogjakarta: Andi Ofset, cet. XIX, 1989.
- Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2000.
- Jopie, Jusup. *Panduan Dasar Untuk Account Officer*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 1997.
- Manan, Abdul. *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Moleong, Lexi J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosyda Karya, 1991.
- Rahayu, Devi. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Scopindo Media Pus Otaka, 2019.
- Rahrdjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya, 2014.

Sasongko, Wahyu. *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*. Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2007.

Sayyid. *Fiqh Sunnah*. Bandung: Alma&Apos; Arif, 1989.

Sunggono, Bambang. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.

Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan dalam Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1978.

Trijono, Rachmat. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok: Papas Sinar Sinanti, 2014.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.

Perundang-Undangan

Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*, Pasal 39.

Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, Pasal 77.

Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, Pasal 78.

Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, Pasal 79.

Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, Pasal 88.

Surat edaran direktur jenderal bina hubungan ketenagakerjaan dan pengawasan norma kerja no. Se-2/m/bw/1987 tentang pengertian daerah terpencil, pekerja staf yang tidak mendapat upah lembur

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 Tentang Pers.

Jurnal

- Ahmad Hariri. “Dekonstruksi Ideologi Pancasila Sebagai Bentuk Sistem Hukum Di Indonesia.” *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum* 3, No. 1 (2019). <https://ejournal.lppmunsera.org/index.php/ajudikasi/article/view/1055>.
- Bachtiar, Mochamad dan Arinto Nugroho. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Upah Lembur (STUDI PT ALBANY CORONA LESTARI).” *Jurnal Novum* 01, No. 01 (2012). <https://ejournal.unesa.ac.id/Index.php/novum/article/view/46182>.
- Caniago, Fauzi. “Ketentuan Pemabayaran Upah Dalam Islam”. *Jurnal Textura* 5, No.1 (2018). <https://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/view/170>.
- Cesmi. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur Pada Perusahaan PT. Bintang Merapi Denpasar.” *Jurnal Ilmu Hukum* 7, No. 2 (2017). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/33200>.
- JS, Catur. Dkk. “Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Jurnal Le Specialis* 1, No. 2 (2020). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jlsp/article/view/8582>.
- Kasino, Yulius. “Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Di Perusahaan Menurut Hukum Positif.” *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 7, No. 1 (April, 2007).
- Lenggogeni. “Dampak Lembur Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Konstruksi (Sebuah Studi Literatur).” *Menara Jurnal Teknik Sipil* 01, No. 02 (Juli 2006). <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/menara/article/view/7824>.
- Siswadi. “Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan.” *Jurnal Ummul Qura* 4, No. 2 (Agustus 2014). <http://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/qura/article/view/2036>
- Sudjana, Krisna dan Veni Marlina Swuezy. “Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, Dan Insentif Finansial Terhadap Pekerja Karyawan (Studi Pada PT. Barberbox Putranza Indonesia)”. *Jurnal Ekonomi Bisnis* 20, No. 2, (Desember 2, 2021). <https://jurnal.pnj.ac.id/index.php/ekbis/article/view/4348>.
- Yanti dan Cahyani, “Upah Lembur Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004”, *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Dwijendra* 17, No. 2 (2020).

<http://ejournal.undwi.ac.id/index.php/kertadyatmika/view/984/866>

Skripsi

Damayanti, Bernice Hayu. *Perlindungan Terhadap Upah Tenaga Kerja Akibat Pengurangan Jam Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sehajtera Kediri*. Mahasiswa Fakultas Hukum. Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2021.

Prasetyo, Benny Aji. *Pelaksanaan Waktu Kerja Lembur Dan Penerapan Upah Lembur Pekerja Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Ditinjau dari Perundang-Undangan tentang Ketenagakerjaan)*. Surabaya: Universitas Hangtuah, 2019.

Rohim, Nashrur. *Strategi Peningkatan Kinerja Account Officer Dalam Penyaluran Pembiayaan Murabahah Di BPRS Bina Finansia Semarang*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo, 2019.

Sihombing, Angga Nugraha. *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja Pada PT. PLN (Persero)Kitsumbagut*. Mahasiswa Fakultas Hukum Keperdataan. Universitas Medan Area, 2017.

Taruna, Bagus Arman. *Perlindungan Hukum Hak Atas Upah Bagi Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Palit*. Mahasiswa Fakultas Hukum. Universitas Pancasakti, 2020.

Untoro, Rahardian Dwi. *Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Mahasiswa Fakultas Hukum. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, 2017.

Yunus, Nurudin. *Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (Studi Pengupahan di Kabupaten Klaten)*. Mahasiswa Fakultas Hukum. Universitas Islam Indonesia, 2017.

Wawancara

Anto, selaku *account officer* Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa, Wawancara, Tanggal 20 Juni 2023 Pukul 14.00 WITA.

Husna, selaku admin Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa, Wawancara, Tanggal 21 Maret 2023 Pukul 14.00 WITA.

Masdar, selaku *account officer* Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa, Wawancara, Tanggal 20 Juni 2023 Pukul 14.20 WITA.

Mur, Rahmat, selaku wakil pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa, Wawancara, Tanggal 20 Juni 2023 Pukul 13.30 WITA.

Yuliana, selaku *teller* Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa, Wawancara, Tanggal 20 Juni 2023 Pukul 13.30 WITA.

Web

Bekal Islam. “Tafsir Surat Al Kahfi Ayat 30.”
<https://bekalislam.firanda.com/13831-tafsir-surat-al-kahfi-ayat-30.html>.
Diakses pada 14 November 2022.

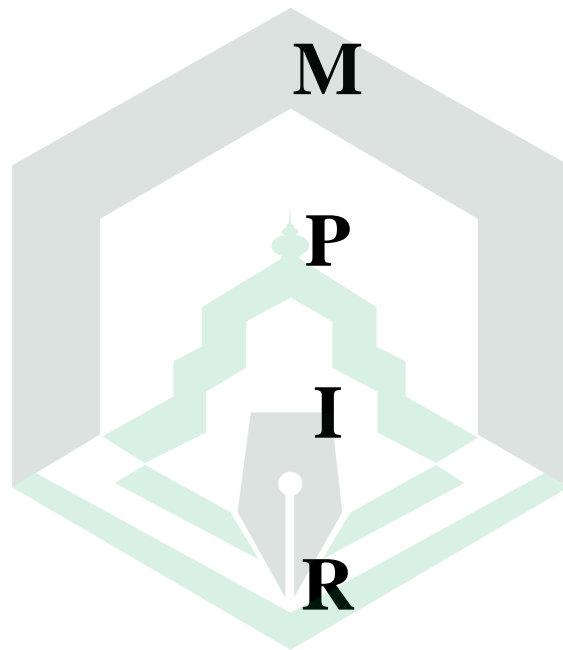
Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bakti Huria Syariah. “Kilas Balik KSPPS Bakti Huria Syariah.” <https://www.baktihuria.co.id/sejarah>.
Diakses pada 21 Maret 2023.



L

A

M



P

I

R

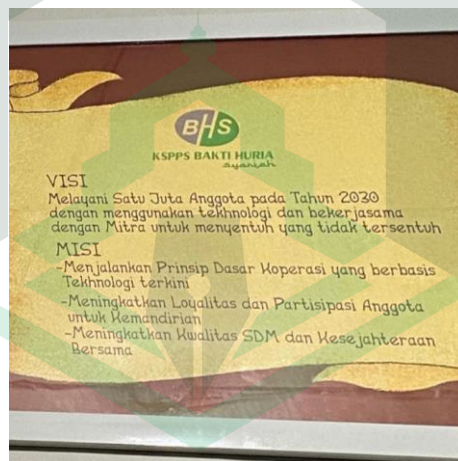
A

N

Lampiran I : Wawancara Pnelitian



Kantor Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Cabang Belopa



Visi Misi Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Cabang Belopa



Wawancara dengan pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Cabang Belopa

Lampiran 2: Berita Acara Seminar Proposal



IAIN PALOPO

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Senin tanggal sembilan bulan Januari tahun dua ribu dua puluh tiga telah dilaksanakan Seminar Proposal mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Siska Wulandari
NIM : 18 0303 0099
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Hak Upah Lembur Jabatan *Account Officer* (Studi PT. PNM Cabang Palopo).

Dengan Pembimbing/Pengarah:

1. Nama : Dr. Helmi Kamal, M.HI.
(Pembimbing I)
2. Nama : Wawan Haryanto, S.H., M.H.
(Pembimbing II)

Dengan hasil Seminar Proposal:

- Proposal ditolak dan seminar ulang
- Proposal diterima tanpa perbaikan
- Proposal diterima dengan perbaikan ✓
- Proposal tambahan tanpa seminar ulang

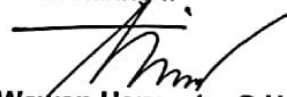
Demikian Berita Acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 9 Januari 2023

Pembimbing I


Dr. Helmi Kamal, M.HI
NIP 19700307 199703 2 001

Pembimbing II


Wawan Haryanto, S.H., M.H
NIP 19910101 202012 1 020

Mengetahui,
Ketua Prodi HES


Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag
NIP 19701231 200901 1 049



Lampiran 3: Halaman Pengesahan Proposal Skripsi


HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

Proposal penelitian skripsi berjudul *Perlindungan Hukum Hak Upah Lembur Jabatan Account Officer Studi PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Palopo* yang diajukan oleh Siska Wulandari NIM 1803030099, telah diseminarkan pada hari Senin, 09 Januari 2023 M bertepatan dengan 16 Jumadil Akhir 1444 H dan telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan penguji, dinyatakan diterima untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I


Dr. Helmi Kamal, M.HI
 Tanggal:

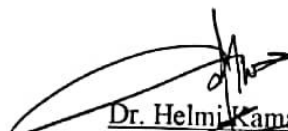
Pembimbing II


Wawan Haryanto, S.H., M.H
 Tanggal:

Mengetahui,

a.n. Dekan Fakultas Syariah

Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan


Dr. Helmi Kamal, M.HI
 NIP. 19700307 199703 2 001

Lampiran 4: Halaman Persetujuan Pembimbing

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

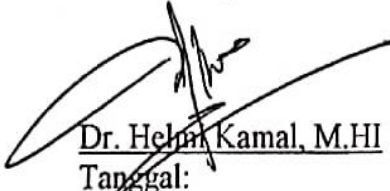
Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul: Perlindungan Hukum Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi Studi Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa.

Yang ditulis oleh :

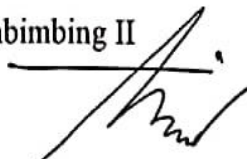
Nama : Siska Wulandari
 NIM : 18 0303 0099
 Fakultas : Syariah
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar hasil penelitian. Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I


Dr. Helmi Kamal, M.HI
 Tanggal:

Pembimbing II


Wawan Haryanto, S.H., M.H
 Tanggal:

Lampiran 5: Nota Dinas Pembimbing

Dr. Helmi Kamal, M.HI
Wawan Haryanto, S.H., M.H

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. : -

Hal : Skripsi a.n. Siska Wulandari

Yth. Dekan Fakultas Syariah

Di-

Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Siska Wulandari
NIM : 18 0303 0099
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Lembur Pegawai
Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang
Belopa

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing I


Dr. Helmi Kamal, M.HI

Pembimbing II


Wawan Haryanto, S.H., M.H

Lampiran 6: Berita Acara Seminar Hasil



IAIN PALOPO

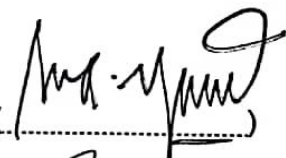


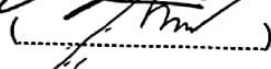
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH
PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
 Jl. Agatis, Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp 0471-3207276
 Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id-Website:www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Selasa tanggal 18 Juli 2023 telah dilaksanakan Seminar Hasil Skripsi atas:

Nama : Siska Wulandari
 NIM : 18 0303 099
 Fakultas : Syariah
 Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. ()
 Penguji II : Rizka Amelia Armin, S.IP., M.Si. ()
 Pembimbing I : Dr. Helmi Kamal, M.HI. ()
 Pembimbing II : Wawan Haryanto, S.H., M.H. ()

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 18 Juli 2023
 Kabag Tata Usaha,


Hj. Asriani, S.Sos.
 NIP 19680725 200003 2 001

Lampiran 7: Penilaian Seminar Hasil

PENILAIAN SEMINAR HASIL

Nama Mahasiswa : Siska Wulandari
 NIM : 18 0303 0099
 Fakultas : Syariah
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
 Hari/ Tanggal Ujian : Selasa / 18 Juli 2023
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa.


Keputusan Sidang : 1. Lulus tanpa Perbaikan
 2. Lulus dengan Perbaikan
 3. Tidak Lulus

Aspek Perbaikan : A. Materi Pokok
 B. Metodologi Penelitian
 C. Bahasa
 D. Teknik Penulisan

Lain-lain : A. Jangka Waktu Perbaikan:

Palopo, 18 Juli 2023

Penguji I



Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H
 NIP 19731118 200312 1 003

Penguji II



Rika Amelia Armin, S.IP., M.Si
 NIP 19900217 202012 2 018

Lampiran 8: Nota Dinas Penguji

Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H
 Rizka Amelia Armin, S.IP., M.Si
 Dr. Helmi Kamal, M.HI
 Wawan Haryanto, S.H., M.H

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. : -
 Hal : Skripsi a.n. Siska Wulandari

Yth. Dekan Fakultas Syariah
 Di-
 Palopo

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Siska Wulandari
 NIM : 18 0303 0099
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.
 Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

1. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H
 Penguji I
2. Rizka Amelia Armin, S.IP., M.Si
 Penguji II
3. Dr. Helmi Kamal, M.HI
 Pembimbing I
4. Wawan Haryanto, S.H., M.H
 Pembimbing II

()
 Tanggal: 05 September 2023

()
 Tanggal: 05 September 2023

()
 Tanggal: 05 September 2023

()
 Tanggal: 05 September 2023

Lampiran 9: Berita Acara Ujian Munaqasyah



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari Selasa tanggal 5 September 2023 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah atas:

Nama Mahasiswa : Siska Wulandari
NIM : 18 0303 0099
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa.

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H.,M.H.

Penguji II : Rizka Amelia Armin, S.IP.,M.Si.

Pembimbing I : Dr. Helmi Kamal, M.Hl.

Pembimbing II : Wawan Haryanto, S.H.,M.H.

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Palopo, 5 September 2023

Dekan

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

Lampiran 10: Penilaian Ujian Munaqasyah 1

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Pada Hari ini Tanggal 5 September 2023 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah, atas nama :

Nama : Siska Wulandari

NIM : 18 0303 0099

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa.

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Saudara(i).....Dinyatakan **LULUS UJIAN MUNAQASYAH** dengan **NILAI...3,6...⁹⁶**... Adapun saudara (i) telah menempuh masa Studi Selama **5 Tahun 0 Bulan 2 Hari**, merupakan lulusan Prodi HES Ke- 214.

Dengan ini, Saudara (i) dinyatakan berhak untuk menyandang gelar **Sarjana Hukum, dengan nama lengkap Saudara (i).....,S.H dengan IPK**

<input checked="" type="checkbox"/>	3.69	(Nilai Skrip A+ (Nilai Ujian 95-100))
<input type="checkbox"/>	3.69	(Nilai Skrip A (Nilai Ujian 90-94))
<input type="checkbox"/>	3.68	(Nilai Skrip A- (Nilai Ujian 85-89))
<input type="checkbox"/>	3.67	(Nilai Skrip B+ (Nilai Ujian 80-84))
<input type="checkbox"/>	3.66	(Nilai Skrip B (Nilai Ujian 75-79))

Predikat

<input type="checkbox"/>	Dengan Pujian	(IPK 3.5-4.00)
<input checked="" type="checkbox"/>	Sangat Memuaskan	(IPK 3.01-3.49)
<input type="checkbox"/>	Memuaskan	(IPK 2,76-3,00)
<input type="checkbox"/>	Cukup	(IPK , ≤ 2,75)

Semoga Ilmu dan gelar yang telah diraih dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan akademik dan Allah SWT sebagai saksi.

Palopo, 5 September 2023

Yang mengukuhkan

Atas Nama Dekan Fakultas Syariah

Ketua Prodi,



Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H

NIP-19920416 201801 2 003

Lampiran 11: Penilaian Ujian Munaqasyah 2

PENILAIAN UJIAN MUNAQASYAH

Nama Mahasiswa : Siska Wulandari
 NIM : 18 0303 0099
 Fakultas : Syariah
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
 Hari/ Tanggal Ujian : Selasa/ 5 September 2023
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa..

NO	ASPEK PENILAIAN	NILAI
A. NILAI TULISAN		
1	Pemilihan dan Perumusan Masalah Serta Relevansi Kerangka Teoritik dan Hipotesis (kalau ada) dengan Permasalahan	
2	Ketepatan Aspek Metodologi	
3	Kualitas Sumber Data dan Bahan Hukum	
4	Kemampuan Menganalisis dan Menjelaskan	
5	Kedalaman pembahasan dan ketepatan serta kecermatan pengambilan kesimpulan dan saran	
6	Tata tulisan	
Jumlah Nilai A:		
B. NILAI LISAN		
1	Kemampuan mengemukakan dan menguraikan pemikiran/pendapat	
2	Ketepatan dan relevansi jawaban	
3	Penguasaan Materi skripsi	
4	Penampilan (sikap, emosi dan kesopanan)	
Jumlah Nilai B:		96

Penguji I


 Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H
 19731118 200312 1 003

Palopo, 5 September 2023

Penguji II


 Rizka Amelia Armin, S.IP., M.Si
 NIP 19900217 202012 2 018

Catatan: Nilai Maksimal 100

Lampiran 12: Surat Keterangan Tim Verifikasi Naskah Skripsi

**TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI
FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO**

NOTA DINAS

Lamp. : -
Hal : Skripsi a.n. Siska Wulandari

Yth. Dekan Fakultas Syariah
Di-
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Siska Wulandari
NIM : 18 0303 0099
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Lembur Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Syariah Cabang Belopa

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah yang berlaku pada Fakultas Syariah IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi

1. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H
Tanggal: 04 September 2023
2. Hardianto, S.H., M.H
Tanggal: 05 September 2023




Lampiran 13: Cek Plagiasi

Skripsi Siska Wulandari 2

ORIGINALITY REPORT

25% SIMILARITY INDEX	29% INTERNET SOURCES	7% PUBLICATIONS	14% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	4%
2	journal.trunojoyo.ac.id Internet Source	3%
3	scholar.unand.ac.id Internet Source	3%
4	123dok.com Internet Source	3%
5	eprints.umm.ac.id Internet Source	2%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
7	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	2%
8	ejournal.fisip.unjani.ac.id Internet Source	2%
9	dspace.uii.ac.id Internet Source	2%
10	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	2%

Exclude quotes OffExclude matches < 2%Exclude bibliography On

RIWAYAT HIDUP



Siska Wulandari, lahir di Bekasi pada tanggal 22 Juni 1999. Peneliti merupakan anak pertama dari 6 bersaudara dari pasangan bapak Jumasdin dan ibu Normah. Saat ini peneliti tinggal di Salubattang, RT 02 RW 01, Kel. Salubattang, Kec. Telluwanua, Kota Palopo. Peneliti mulai memasuki pendidikan formal di Taman Kanak-Kanak (TK) Putra II pada tahun 2003 dan selesai pada tahun 2005, kemudian menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar SDN Harapan Baru II Kota Bekasi pada tahun 2011, selanjutnya peneliti menempuh pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 8 Palopo hingga tahun 2014, kemudian melanjutkan lagi pendidikan menengah atas di SMA IT Al Muchtar Kota Bekasi dan lulus pada tahun 2017. Pada saat menempuh pendidikan di SMA, peneliti bergabung dalam ekstrakurikuler Rohis yang merupakan panggilan untuk kelompok siswa(i) remaja masji. Peneliti mengabdikan selama satu tahun di Pondok Pesantren Al Muchtar Kota Bekasi sebelum akhirnya memutuskan untuk melanjutkan pendidikan pada tahun 2018 dengan memilih Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Contact person penulis: siskawulandari220699@gmail.com