

Analisis Fikih Muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Sebagaimana Telah Diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap Pelanggaran Hak Lembur Pekerja dalam Bisnis Pengiriman Makanan

Muhammad Azka Fauzan*, Asep Ramdan Hidayat, Liza Dzulhijjah.

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Indonesia

*mazkafzn16@gmail.com, ao_hidayat@yahoo.co.id, liza.dzulhijjah@unisba.ac.id

Abstract. Workers have some basic rights as someone who has done something and received a reward. Among them are, getting a decent job, getting a decent wage, getting social security, getting rest time and leave, and other rights. Several efforts were made by the Indonesian government to provide protection for these workers which was then regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment as amended into Law Number 6 of 2023. Apart from the Law, cooperation between companies and workers regulated in Islamic Law, including in the Muamalah Fiqh, namely Ijarah. The aim of this research is to determine violations of overtime rights committed by PT which applies to existing problems at PT. X. The results of research found in the field are violations committed by the company by not paying overtime wages to workers who have carried out their work overtime for 4 hours. This can be detrimental to workers who have put in the time and exerted their energy but no wages are provided by the company. It can be concluded in this research that PT.

Keywords: *Workers, Overtime Rights, Ijarah.*

Abstrak Pekerja memiliki beberapa hak dasar sebagai seseorang yang telah melakukan sesuatu dan mendapatkan imbalan. Diantaranya adalah, mendapatkan pekerjaan yang layak, mendapatkan upah yang layak, mendapatkan jaminan sosial, mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan hak-hak lainnya. Beberapa upaya dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk dapat memberikan perlindungan terhadap pekerja tersebut yang kemudian diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah kedalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Selain di dalam Undang-Undang, kerjasama antara perusahaan dan pekerja diatur dalam Hukum Islam diantaranya kedalam Fikih Muamalah yaitu Ijarah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelanggaran hak lembur yang dilakukan oleh PT X kemudian ditinjau dengan Fikih Muamalah dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Metode penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field research), dengan menggunakan teknik normatif-empiris menggambarkan permasalahan hukum positif yang berlaku dengan permasalahan yang ada di PT. X. Hasil dari penelitian yang ditemukan di lapangan yaitu adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan tidak membayar upah lembur kepada para pekerja yang telah melaksanakan pekerjaan lembur 4 jam lamanya. Hal ini dapat merugikan para pekerja yang telah meluangkan waktu dan mengerahkan tenaganya tetapi tidak ada upah yang diberikan oleh pihak perusahaan. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa PT.X telah melanggar peraturan perundang-undang dan hukum Islam dengan tidak membayar upah kerja lembur terhadap pekerja.

Kata Kunci: *Pekerja, Hak Lembur, Ijarah.*

A. Pendahuluan

Semua orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, dan manusia harus dapat bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Bekerja adalah mencoba memenuhi semua kebutuhan hidup seseorang. Orang yang bekerja diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka. Menurut Nawawi, upah adalah imbalan atas jasa seseorang kepada orang lain yang melakukan pekerjaannya.

Kehidupan di dunia ini tidak terlepas dari hak dan kewajiban, seseorang berhak untuk mendapatkan haknya sebagaimana mestinya setelah melakukan kewajibannya. Ini juga berlaku untuk tenaga kerja yang berhak untuk mendapatkan hak-haknya setelah melakukan kewajibannya sebagai pekerja. Mencari pekerjaan adalah kompetisi untuk mendapatkan uang. Tidak ada perbedaan jenis kelamin, ras, suku, agama, atau aliran politik di tempat kerja.

Dalam hal pekerjaan, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan jaminan ini, setiap orang tentu berhak atas pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi demi kesejahteraan diri dan keluarganya

Dalam dunia usaha, termasuk sektor jasa, saat ini sedang mengalami perkembangan yang sangat pesat. Saat ini terdapat berbagai bidang pelayanan seperti jasa konsultasi, jasa persewaan akomodasi, jasa laundry, jasa rekreasi, jasa kesehatan, jasa komunikasi, jasa transportasi, jasa keuangan, dan jasa pendidikan

Tenaga Kerja adalah seseorang yang melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pendapat lain mengatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja yang mempunyai alat produksi utamanya, baik itu tenaga fisik ataupun fikiran. Semua kegiatan dalam bermuamalah boleh dilaksanakan kecuali yang dilarang. Semua jenis akad dan metode transaksi yang dilakukan oleh manusia dianggap sah dan diperbolehkan, asalkan tidak melanggar ketentuan-ketentuan umum dalam hukum Islam.

Pertumbuhan lapangan kerja di Indonesia harus diimbangi dengan perhatian khusus terhadap hak-hak pekerja. Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah dengan menetapkan undang-undang ketenagakerjaan atau peraturan pemerintah untuk menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan menjamin kesejahteraan pekerja.

Dalam hubungan perburuhan, adanya hak dan kewajiban tentu saja merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh undang-undang. Untuk memenuhi kebutuhan pangan dan penghidupan, masyarakat akan berusaha sekuat tenaga bersaing di pasar kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, keterampilan, dan kemampuannya

Lembur adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan atas permintaan atasannya, dengan melebihi jam kerja normal, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur umum karyawan tersebut. Thomas mendefinisikan tentang lembur yaitu pekerjaan yang melebihi waktu kerja 40 jam per minggu dan berlangsung setidaknya tiga minggu berturut-turut. Adapun Hana mengartikan lembur adalah waktu kerja yang melebihi 8 jam per hari dan 40 jam per minggu.

Allah berfirman dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah maka, Allah, Rasul Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu dia akan memberikan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”

Hukum Islam dapat dipahami sebagai hukum yang bersumber dari ajaran syariat, khususnya Al-Qur'an dan hadis. Secara sederhana, hukum dapat dipahami sebagai seperangkat peraturan dan standar yang mengatur tingkah laku manusia dalam masyarakat, padahal peraturan dan standar tersebut merupakan suatu kenyataan yang semakin tumbuh dan

berkembang dalam masyarakat atau suatu peraturan yang dilaksanakan oleh para pelaku usaha.

Persoalan ini menjadi lebih kompleks jika dilihat dari perspektif hukum Islam, yang memiliki prinsip-prinsip khusus yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta praktik bisnis. Hukum Islam atau fiqh menetapkan prinsip yang jelas mengenai hak lembur, upah yang adil dan perlindungan pekerja.

Pertukaran jasa atau materi diatur dalam hukum Islam dengan berbagai jenis akad, termasuk akad ijarah. Menurut hukum Islam, ijarah adalah akad untuk memberikan jasa dengan imbalan tertentu dengan syarat tertentu. Ijarah juga dapat didefinisikan sebagai kontrak yang memberikan manfaat yang diinginkan, diketahui, dapat diberikan, dan diperbolehkan dengan kompensasi yang diketahui. Oleh karena itu, akad ijarah tidak berarti perpindahan kepemilikan melainkan hanya perpindahan hak pakai. Ijarah adalah akad yang sah menurut syara' dengan persetujuan mayoritas ulama, alasannya yaitu firman Allah pada Qs. At – Thalaq ayat 6 yang berbunyi:

وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ
أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ وَاتَّمَرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم
فَسَتَرْضِيعُ لَهُ أُخْرَىٰ

”Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”

Industri pengiriman makanan telah mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir, terutama dengan munculnya teknologi dan aplikasi pesan-antar makanan. Di kota Bandung seperti banyak kota lainnya, industri pengiriman makanan telah menjadi bagian tak terpisahkan dalam kehidupan sehari-hari, menyediakan layanan pengiriman makanan yang nyaman bagi konsumen.

Namun pesatnya pertumbuhan di sektor ini juga menimbulkan beberapa tantangan, terutama terkait hak-hak pekerja di sektor pengiriman makanan. Meningkatnya permintaan pelanggan seringkali memaksa pekerja di bidang ini untuk bekerja dengan jam kerja yang panjang yang mungkin melebihi jam kerja yang sah. Selain itu, terdapat permasalahan terkait upah yang adil dan waktu lembur yang memadai bagi para pekerja atau karyawan perusahaan ini. Upah adalah hak yang diterima pekerja atau buruh dalam bentuk imbalan/uang, serta pekerja yang menghasilkan upah sesuai dengan waktu kerja, dimana dalam hal ini diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Di dalam pasal 78 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan, pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja lembur, wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini merupakan hak yang dijamin oleh hukum bagi pekerja atau buruh yang bekerja lebih dari batas waktu kerja lembur yang telah ditentukan.

PT. X sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman makanan berupa es krim di Kota Bandung yang telah beroperasi dari tahun 2019 ini melanggar peraturan dengan tidak membayar hak-hak pekerja yaitu tidak dibayarnya upah kerja lembur yang seharusnya para pekerja terima seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dalam kasus ini terjadi pelanggaran yang membuat para pekerja merasa dirugikan karena PT. X tidak memberikan upah lemburnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik pelanggaran hak lembur yang terjadi dalam bisnis pengiriman makanan di PT. X?

2. Bagaimana analisis praktik lembur berdasarkan Fikih Muamalah dan Undang – Undang Ketenagakerjaan?

Selanjutnya tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui praktik pelanggaran hak lembur yang terjadi dalam bisnis pengiriman makanan di PT X menurut Fikih Muamalah dan Undang-Undang.
2. Untuk mengetahui praktik pelanggaran hak lembur dalam bisnis pengiriman makanan berdasarkan Fikih Muamalah dan Undang – Undang Ketenagakerjaan di PT X.

B. Metodologi Penelitian

Metode ini menggunakan metode normatif – empiris yaitu metode pendekatan yang menggambarkan dan menjelaskan fenomena nyata terkait pelanggaran lembur dalam bisnis pengiriman makanan. Sumber data yang digunakan adalah yang pertama bahan hukum primer merupakan bahan utama dari berbagai referensi atau sumber-sumber yang memberikan data langsung. Bahan hukum primer pada penelitian ini memiliki kekuatan hukum yang mengikat Al-Qur'an, Hadis, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Kedua yaitu bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Yang dapat diperoleh dari studi kepustakaan berupa literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, pada penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan antara lain: buku-buku, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer berupa wawancara bertujuan sebagai pembantu data penelitian ini. Peneliti melakukan wawancara kepada pekerja di PT. X dan juga pihak perusahaan yang diwakilkan oleh HRD, dan observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan langsung dengan cara pengamatan disertai pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran yang akan diteliti oleh peneliti. Data sekunder berupa dokumentasi, merupakan proses pengumpulan data yang digunakan untuk mengisi dan meningkatkan akurasi serta kebenaran informasi yang dikumpulkan dari dokumen-dokumen lapangan yang relevan. Adapun metode analisis data yang digunakan meliputi beberapa tahap yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Pelanggaran Hak Lembur yang Dilakukan oleh PT X Berdasarkan Kajiannya dengan Fikih Muamalah dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Sebagaimana telah Diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023

1. Ijarah

Sewa (*ijarah*) berasal dari kata al-ajru yang berarti ganti, upah, atau menjual manfaat. Zuhailly menyatakan bahwa transaksi sewa (*ijarah*) mirip dengan jual beli, namun dengan pembatasan kepemilikan atas waktu tertentu. Secara terminologi syariah, ulama fikih *Al-Jazairi* menjelaskan bahwa sewa (*ijarah*) adalah perjanjian untuk memanfaatkan sesuatu untuk periode waktu tertentu dengan pembayaran yang ditentukan. Sabiq mengartikan sewa sebagai akad untuk menggunakan manfaat dengan imbalan tertentu.

Ijarah adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa dan upah-mengupah, dalam penelitian ini upah yang dimaksud adalah upah yang sepadan (*ajr al-mili*) yaitu imbalan yang sesuai dengan nilai pekerjaan dan kondisi pekerjaannya. Ini mengacu pada kompensasi yang biasanya diterima dalam transaksi sejenis pada umumnya.

Allah Subhanahu Wa Ta'ala Berfirman dalam Qs. Al-Baqarah ayat 233 yang berbunyi:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”

Sedangkan diriwayatkan oleh Ibnu Majah Rasulullah Bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berilah upah pekerja kepada para pekerja sebelum mongering keringatnta”. (HR Ibnu Majah)”

Dari Kedua Sumber Hukum tersebut didapatkan fakta bahwa PT.X telah meyalahi ayat serta sabda rasul yang diriwayatkan melalui hadist dengan tidak membayarkan hak upah lembur kepada para pekerjanya.

Adapun rukun dan syarat upah adalah sebagai berikut:

- a. Mu’jiar atau Musta’jir adalah orang yang terlibat dalam akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. Mu’jiar adalah pihak yang memeberikan upah dan menyewakan, sedangkan musta’jir adalah pihak yang menerima upah untuk melakukan sesuatu atau menyewa sesuatu. Syarat bagi mu’jiar atau musta’jir adalah mancapup dewasa, berakal, mampu mengelola harta, dan adanya persetujuan saling memuaskan antara keduanya.

Dalam Hal ini Bapak Agus Wajid, Saudara Aditya Kurniawan, serta Saudara Bagus berlaku sebagai musta’jir atau orang yang menerima upah karena melakukan sesuatu.

- b. Biaya sewa diketahui, karena abu Sa’id Al-Khudri r.a. berkata, “Rasulullah saw melarang penyewaan pekerja hingga upahnya dijelaskan kepadanya” (HR, Ahmad).

Dalam Hal ini PT. X telah memenuhi tuntutan tersebut dengan diadakannya kontrak kerja selama satu tahun yang salah satu isinya adalah penjelasan mengenai upah pembayaran kerja sebesar Rp. 3.500.000 perbulannya.

- c. Ujrah harus jelas jumlahnya menurut kedua belah pihak, baik dalam perjanjian sewa-menyewa maupun upah-mengupah.
PT.X dengan para pekerja telah melaksanakan kontrak kerja saat sebelum pekerja melaksanakan pekerjaannya yang sudah pasti kedua belah pihak mengetahui jumlah upah yang harus dibayarkan Perusahaan kepada pekerjanya, serta kewajiban pekerja dalam mendapatkan upah tersebut.
- d. Barang yang disewakan atau yang dikerjakan dalam upah-mengupah harus memenuhi beberapa syarat berikut ini:

1. Barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah harus dapat diamnfaatkan fungsinya.
2. Benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah-mengupah harus dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja bersam dengan fungsinya (terutama dalam konteks sewa-menyewa).
3. Manfaat dari benda yang disewakan adalah sesuatu yang diizinkan (mubah) menurut syariah bukan hal yang dilarang (haram).
4. Benda yang disewakan harus tetap ada (kekal ‘ain) dalam zatnya hingga waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian sewa.

Dalam hal ini PT.X telah memenuhi persyaratan tersebut karena Upah dapat dimanfaatkan oleh pekerjanya, Barang yang dikirim oleh PT.X juga merupakan kebutuhan rumah tangga dan makanan bukan barang yang tergolong dalam barang yang diharamkan.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Sebagaimana telah diubah dalam Undang-undang Nomor 6 tahun 2023

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memeberikan jaminan perlindungan terkait peraturan-peraturan bagi pekerja mengenai waktu kerja yang diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Meliputi:

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

Dalam Praktiknya PT.X beroperasi mulai dari pukul 08.00 – 17.00 dalam satu hari artinya para pekerja melakukan pekerjaannya selama 10 jam satu hari, PT.X juga beroperasi 5 hari dalam satu minggu yang jika dikalkulisakan pekerja PT.X bekerja dengan waktu 50 jam

seminggu, apabila dianalisis dengan ketentuan pasal tersebut maka PT.X tidak mengikuti ketentuan undang-undang tersebut.

Adapun waktu kerja lembur, yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menambah Panjang jam kerja lembur yang awalnya paling lama 3 jam sehari dan 14 jam seminggu menjadi 4 jam sehari dan 18 jam dalam seminggu. Waktu kerja lembur di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021:

1. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) satu minggu.
2. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan hari libur resmi

Untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya sebesar 2 (dua) kali upah sejam. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan upah kerja lembur jam pertama sampai dengan jam kedelapan dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

Pada Praktinya pekerja di PT.X sering melaksanakan lembur atau bekerja diluar jam kerjanya, sebagaimana penuturan Aditya Kurniawan dan Bagus, mereka sering bekerja sampai dengan pukul 20.00 yang apabila dikalkulasikan dengan jam kerja pokok maka mereka telah melaksanakan lembur selama 4 jam dalam hal ini PT. X sudah sesuai dengan ketentuan jam kerja lembur tersebut. Namun disamping kesesuaian jam kerja lembur dengan ketentuan undang-undang tersebut, menurut penuturan Aditya Kurniawan dan Bagus, mereka mengaku tidak mendapatkan bayaran upah lembur pada saat waktu pembayaran upah.

Berdasarkan analisis diatas maka dapat dikatakan bahwa PT.X telah menyalahi ketentuan akad *ijarah* dan melanggar aturan jam kerja lembur sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana Telah diubah dalam Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 dengan mengharuskan Pekerja bekerja lebih daripada jam kerja yang ditentukan oleh undang-undang serta tidak membayarkan hak upah lembur bagi para pekerjanya.

D. Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan pengumpulan data dan menguraikan pada pembahasan terkait analisis fikih muamalah dan undang-undang terhadap pelanggaran hak lembur, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dikatakan bahwa terdapat ketidak sesuaian antara konsep *ijarah* dan undang-undang ketenagakerjaan dengan praktik pembayaran hak upah lembur di PT.X karena menurut hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang artinya “Berilah upah pekerja kepada para pekerja sebelum mongering keringatnya”, PT.X tidak membayarkan upah sebagaimana pekerja melaksanakan kewajibannya dalam melaksanakan lembur.
2. Sementara di analisis dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan PT.X juga tidak melaksanakan kewajibannya karena dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa Untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya sebesar 2 (dua) kali upah sejam. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan upah kerja lembur jam pertama sampai dengan jam kedelapan dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas dibayar 4 (empat) kali upah sejam. Sementara Perusahaan tidak sama sekali membayarkan hak upah lembur kepada pegawainya melainkan hanya upah pokoknya saja.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak perusahaan sebagai narasumber yang telah mengijinkan peneliti untuk meneliti permasalahan yang terjadi di perusahaan, kepada rekan-rekan yang telah memberikan semangat serta motivasi, serta para pihak yang terlibat dalam membantu penelitian ini, semoga senantiasa diberikan balasan terbaik oleh Allah Swt.

Daftar Pustaka

- [1] Mustopa, S. S. (2023). Perlindungan Hak Pekerja PT. Rahayu Maju Sentosa atas upah lembur berdasarkan pasal 39 Jo 79 Peraturan Pemerintah no. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- [2] FATHUROHMAN, F. INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER FAKULTAS SYARIAH.
- [3] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- [4] Hamzah, A. (1990). Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jakarta: PT. Rineka Cipta*.
- [5] Anis, M. (2017). Tinjauan yuridis terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kota Makassar. *Jurnal Al-Qadai: Peradilan dan Hukum Keluarga Islam*, 4(2), 413-428.
- [6] Alan, Y. (2021). Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tentang Implementasi Perhitungan Lembur Karyawan (Studi Pada Pt. Wahana Ottomitra Multiartha) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- [7] Julianti, N. (2019). PENGARUH KERJA LEMBUR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTAN PARIWARA (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- [8] Sumarningsih, T. (2014). Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi. *Media Komunikasi Teknik Sipil*, 20(1), 63-69.
- [9] Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Quran dan Terjemahan.
Saija, R., & Taufik, I. (2016). *Dinamika Hukum Islam Indonesia*. Deepublish.
Budiman, A., Febriadi, S. R., & Ibrahim, M. A. (2020). Tinjauan Fikih Muamalah terhadap Akad Ijarah Tanah Bengkulu di Desa Cileungsir Kecamatan Rancah. *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah ISSN*, 2460, 2159.
- [10] Rahmawati, A. D. (2020). Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Akad Pengiriman Barang. *Al-Iqtishod: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 90-104.
- [11] Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 20-33.
- [12] Ayumsari, R. (2022). Peran Dokumentasi Informasi Terhadap Keberlangsungan Kegiatan Organisasi Mahasiswa. *Tibannbaru: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 6(1).
- [13] Fatin, N. (2017). Pengertian Studi Literatur. Daring]. Tersedia pada: <http://seputarpengertian.blogspot.com/2017/09/pengertian-studi-literatur.html>. [Diakses: 16 April 2020].
- [14] Nanda, M. M., Ihwanudin, N., & Yunus, M. (2022, January). Tinjauan Akad Ijarah Dalam Fiqih Muamalah Terhadap Penyewaan Pakaian Kebaya. In *Bandung Conference Series: Sharia Economic Law* (Vol. 2, No. 1, pp. 184-188).
- [15] Al Fasiri, M. J. (2021). Penerapan Al Ijarah Dalam Bermuamalah. *Ecopreneur: Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah*, 2(2), 236-247.
- [16] Jibrin, M. N., & Rizkianto, K. (2024). Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)*, 2(1), 87-102.
- [17] Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021
- [18] Devina, M. (2023). Analisis Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah Nomor

35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penerapan Upah Lembur Karyawan (Studi pada Karyawan Marketing dan Kolektor PT Mutiara Multi Finance Cabang Metro) (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).