TINJAUAN EKONOMI ISLAM TERHADAP KEBIJAKAN KERJA LEMBUR DI ESGE SABLON MLARAK PONOROGO

SKRIPSI

Oleh:

Karesma Rera Ardhiana

NIM. 401200061

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2024

Abstrak

Ardhiana, Karesma Rera. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Kebijakan Kerja Lembur di Esge Sablon Mlarak Ponorogo. *Skripsi.* 2024. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing: Dr. Aji Damanuri, M.E.I.

Kata kunci : kerja lembur, upah dan kesejahteraan karyawan

Dalam pandangan Islam, mencari nafkah merupakan salah satu ibadah bagi umat muslim. Dalam bekerja menurut syariat Islam diperintahkan agar bekerja dengan tenang dengan tidak berlebihan dalam waktu kerja. Selain itu, Islam juga mewajibkan bagi setiap majikan agar dalam membalas jasa para pekerja sesuai kesepakatan bersama dengan hati nurani. Juga Islam memerintahkan agar memperhatikan kesejahteraan para pekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian yang termasuk dalam jenis penelitian *field research* atau penelitian lapangan, yaitu peneliti hadir dan terjun dilapangan untuk memperoleh data dan fakta yang terjadi secara langsung. Untuk metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi penelitian kualitatif. Data yang diperoleh berasal dari data primer yaitu yang bersumber dari wawancara peneliti dengan narasumber. Serta data yang diperoleh juga berasal dari hasil observasi peneliti di perusahaan ESGE Sablon Mlarak Ponorogo. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah (1) Bagaimana Kebijakan Kerja Lembur di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo? (2) Bagaimana Sistem Ujrah/Upah Karyawan dalam Kebijakan Lembur di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo? (3) Bagaimana Kesejahteraan Karyawan atas Kebijakan Lembur di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo?

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: 1) Penentuan jam lembur di ESGE Sablon telah sesuai dengan Islam. Disisi lain, pemberlakuan kerja lembur ESGE Sablon yang dilakukan mendadak secara sepihak tidak sesuai karena islam menganjurkan untuk bekerja secara tenang dengan penentuan waktu kerja yang jelas. 2) Penentuan upah lembur di ESGE Sablon dalam pandangan Islam sudah tepat karena telah disepakati dari awal mengenai besaran upahnya. Namun, dalam aspek waktu pembagian upah lembur kurang sesuai karena tidak menyegerakan pengupahan dikarenakan dibayarkan pada saat waktu pengupahan jam kerja normal. 3) Pemenuhan hak kesejahteraan karyawan lembur di ESGE Sablon telah sesuai Islam. Kecuali pada aspek kesehatan dan psikologis karyawan lembur dikarenakan tidak adanya jaminan mengenai kondusifitas lingkungan kerja pada saat jam lembur.

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa proposal skripsi atas nama :

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1.	Karesma Rera Ardhiana	401200061	Ekonomi Syariah	Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Kebijakan Lembur di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diajukan pada ujian skripsi,

Ponorogo, 16 Mei 2024

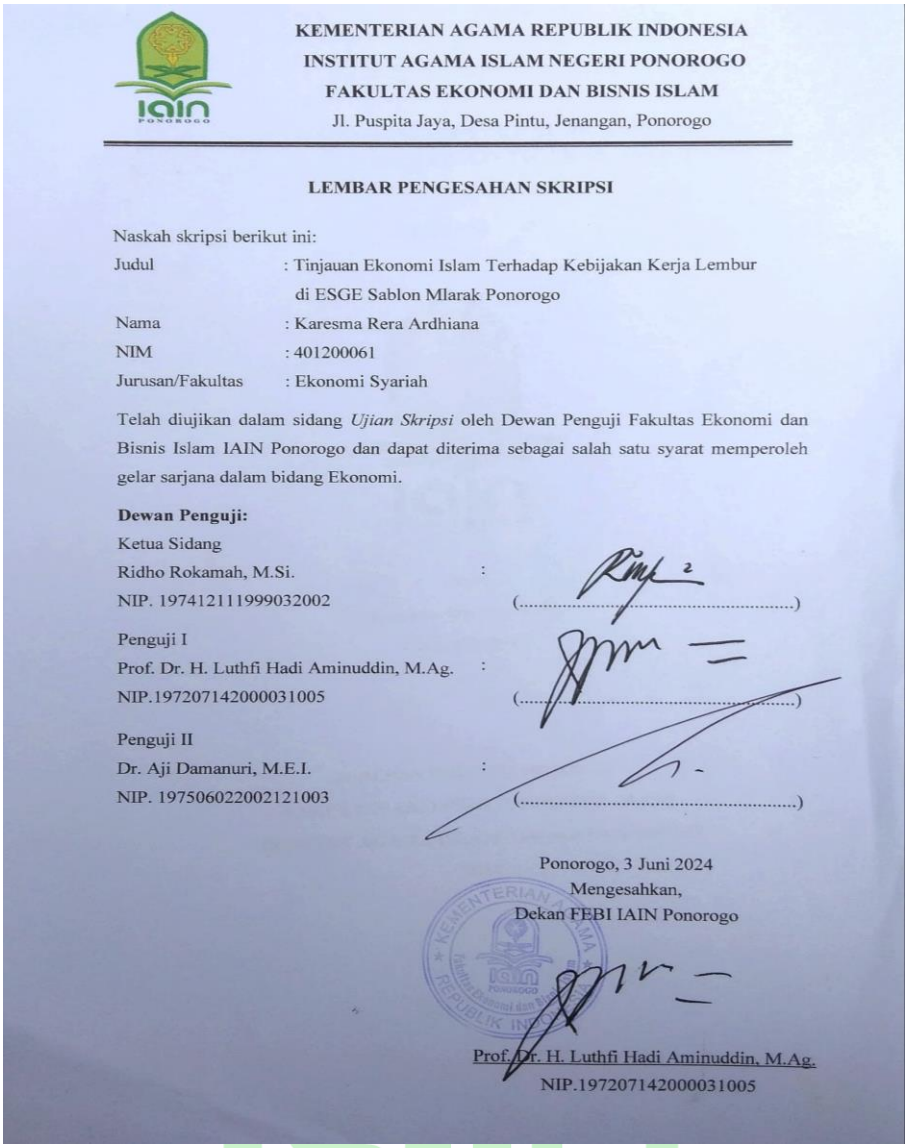
Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Luhur Prasetiyo, S.Ag., M.E.I.
NIP.197801122006041002

Menyetujui

Dr. Aji Damanuri, MEI.
NIP. 197506022002121003

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya, Desa Pintu, Jenangan, Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul	: Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Kebijakan Kerja Lembur di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo
Nama	: Karesma Rera Ardhiana
NIM	: 401200061
Jurusan/Fakultas	: Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang
Ridho Rokamah, M.Si. :
NIP. 197412111999032002 (.....)

Penguji I
Prof. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag. :
NIP.197207142000031005 (.....)

Penguji II
Dr. Aji Damanuri, M.E.I. :
NIP. 197506022002121003 (.....)

Ponorogo, 3 Juni 2024
Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo

Prof. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP.197207142000031005

PONOROGO

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

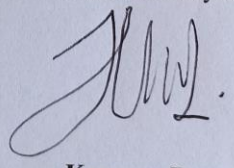
Nama	: Karesma Rera Ardhiana
NIM	: 401200061
Jurusan	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi	: Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Kebijakan Kerja Lembur di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini telah diperiksa dan disahkan oleh pembimbing. Selanjutnya Saya bersedia naskah skripsi tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun ini dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan dengan semestinya.

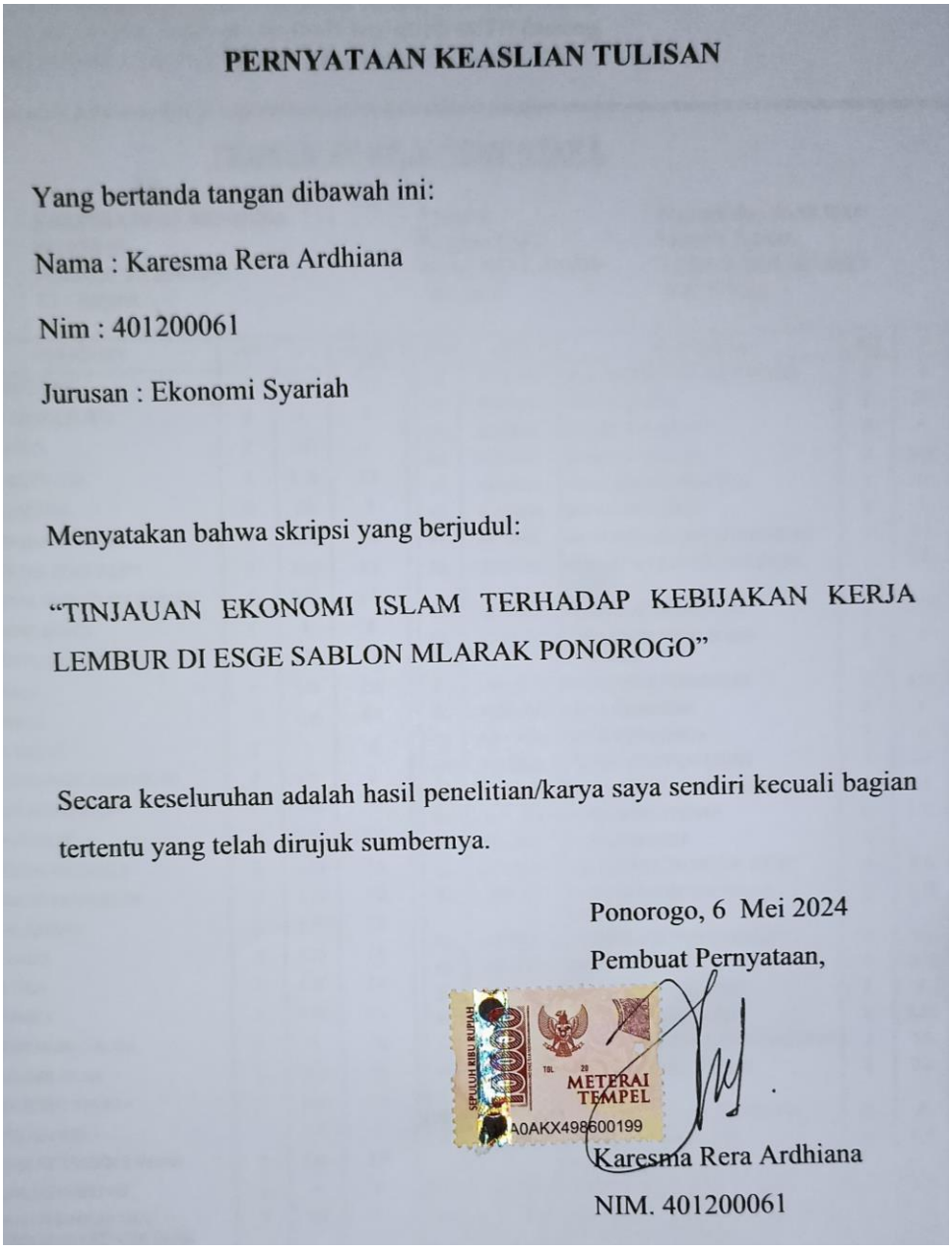
Ponorogo, 3 Juni 2024

Pembuat Pernyataan,



Karesma Rera Ardhiana

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Karesma Rera Ardhiana

Nim : 401200061

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

"TINJAUAN EKONOMI ISLAM TERHADAP KEBIJAKAN KERJA LEMBUR DI ESGE SABLON MLARAK PONOROGO"

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali bagian tertentu yang telah dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 6 Mei 2024

Pembuat Pernyataan,

Karesma Rera Ardhiana

NIM. 401200061

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ekonomi Islam merupakan sumber awal dari muamalah dan sumber sistem ekonomi lainnya yang didasarkan pada agama serta perintah dari Allah SWT. Dan mengikat seluruh umat tanpa terkecuali demi terciptanya sistem ekonomi Islam yang baik. Di dalam ekonomi Islam telah memadukan kepentingan pribadi dan juga kemaslahatan bersama dalam bentuk yang adil atau seimbang. Ekonomi Islam memiliki kelebihan yaitu dengan menjadikan hubungan antara manusia sebagai hal pokok utama terciptanya kemaslahatan umat.[1]

Islam sebagai pedoman hidup telah mengatur semua aspek kehidupan manusia melalui dasar dari al-Qur'an dan al-Hadis. Ekonomi Islam ada untuk memperbaiki dan membersihkan praktik yang dianggap merugikan satu pihak, unsur paksaan, dan bersifat tidak jelas. Adanya syariat Islam menjadikan acuan bagi segala macam transaksi umat muslim untuk kesejahteraan dan kemaslahatan umat muslim. Dalam kesepakatan atau kontrak setiap pelaku harus memenuhi rukun, syarat dan menepati janji kesepakatan yang telah disepakati. Akidah yang merupakan dasar agama dan landasan bagi kaum muslim melakukan aktifitasnya. Manusia tidak diperbolehkan menjadikan harta sebagai tujuan utama karena segala sesuatu yang ada di alam semesta adalah milik Allah dan manusia hanya sebatas memanfaatkannya yang merupakan amanah dari Allah yang harus dijaga dengan baik agar dapat menumbuhkan kesadaran mendapatkan Ridha dari Allah SWT.[2]

---

[1] Zulkifli Rusby, *Ekonomi Islam* (Pekan Baru: Pusat Kajian Pendidikan Islam UIR, 2017), 5-6.

[2] Rahmat Hidayat, *Fikih Muamalah Teori Dan Prinsip Hukum Ekonomi Syariah* (Medan: CV. Tunggal Esti, 2022), 13-18.

Tenaga kerja ialah sekumpulan orang-orang atau sumber daya manusia yang telah memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Didalam ketenagakerjaan terdapat sistem upah yang menjadi bagian yang penting untuk mewujudkan kinerja yang terbaik dari para karyawan. Namun, suatu perusahaan harus bisa membagi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas dari masing-masing karyawannya. Dan setiap pembagian pekerjaan harus jelas tugas-tugas pokoknya sehingga para karyawan mampu menjalankan pekerjaan masing-masing dengan tepat waktu.[3]

Didalam pandangan agama Islam, mencari nafkah adalah sebuah kewajiban bagi umat muslim. Islam merupakan agama yang fitrah, yaitu telah sesuai dengan kebutuhan manusia yang diantaranya, kebutuhan fisik dan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan fisik itu adalah dengan bekerja. Motivasi seorang muslim dalam bekerja bukanlah hanya untuk mencari kesenangan duniawi namun motivasi bekerja seorang muslim adalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Dalam Islam, bekerja merupakan tuntutan *Fardhu* untuk semua umat muslim yang selaras dengan persamaan di isytiharkan Islam untuk menghapus sistem membeda-bedakan manusia.[4]

Bekerja lembur pada dasarnya tidak dilarang, selama dalam pelaksanaannya tidak menimbulkan/menyebabkan seseorang meninggalkan sholat 5 waktu ataupun kewajiban lainya dan jika hal tersebut terjadi maka hukumnya menjadi haram. Seperti halnya dalam pandangan Yusuf Qardhawi yang menyatakan bahwa bekerja keras ialah segala usaha yang memaksimalkan usaha yang dilakukan oleh seorang muslim baik itu bertujuan untuk menambah harta dalam urusan duniawi maupun akhirat ataupun bekerja yang dilakukan oleh sekelompok

[3] Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 303.

[4] Muli Umiaty Noer, *Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Motivasi Pembelajaran* (Gowa: BallaSulo Teknoporie, 2022), 32.

orang/karyawan asalkan hal tersebut tidak membuat seorang muslim melupakan kewajibannya dan tidak membuat seorang muslim mendapatkan kemungkaran. Bekerja lembur harus dilandaskan ilmu dan keimanan yang baik dan benar yang pada hakikatnya memang sangatlah penting agar pekerjaan yang kita lakukan dapat terkendali oleh tujuan yang baik dan luhur.[5]

Al-Qur'an merupakan petunjuk dan pedoman bagi umat muslim yang didalamnya tidak hanya berisi mengenai ibadah tetapi juga berisi ajaran-ajaran atau aturan-aturan dalam bermuamalah (hubungan sesama manusia). Salah satu hal yang di singgung di dalam Al-Qur'an adalah hal yang berkaitan dengan muamalah yaitu ujrah atau upah. *Ujrah* atau upah diberikan kepada seorang karyawan yang telah mampu menjalankan pekerjaan sebagai balasan dari pekerjaan yang telah berhasil mereka selesaikan. [6]

Pekerja maupun karyawan ialah mereka yang mampu menjalankan pekerjaan baik itu didalam maupun diluar hubungan kerja yang bertujuan untuk memenuhi tujuan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jika seorang karyawan telah mampu melakukan kewajibannya dengan baik maka harus di imbangi dengan kesejahteraan karyawan yang merupakan tanggungjawab dari perusahaan sehingga para karyawan bisa mengambil manfaat dari apa yang telah mereka kerjakan.[7] Karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai peranan penting berupa keterlibatan dalam proses, sistem, perencanaan, serta tujuan dari perusahaan yang dimana mereka bekerja dengan menjual jasa atas tenaga, waktu, dan juga pikiran.[8]

PONOROGO

---

[5] Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam, alih bahasa Zainal Arifin dan Dahlan Husin* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997) 104.

[6] Abdul Khaliq, Achmad Abubakar dan Rusydi Khalid, "Perspektif Al-Qur'an Terkait Ijarah (Sewa-menyewa), " *Economos :Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 5, Nomor 3 (2022), 212-213.

[7] Martono Anggusti, *Pengelolaan Perusahaan & Kesejahteraan Tenaga Kerja* (Jakarta: Penerbit Bhuana Ilmu Populer, 2019), 43.

[8] Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia* (Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), 32.

Al-Ujrah atau upah mengenai imbalan atas pekerjaan karyawan atau pekerja telah ada didalam Al-Qur'an, dalam pandangan syariat islam upah juga merupakan hak dari karyawan (*ajir*) yang telah bekerja dan merupakan kewajiban untuk orang yang mempekerjakan (*musta'jir*). Upah sendiri sesungguhnya ialah kompensasi atas jasa yang telah diberikan seseorang atas tenaga kerja mereka. Perampasan terhadap upah merupakan perbuatan buruk yang akan mendatangkan ancaman dari Allah SWT.[9]

Sumber daya dari manusia menjadi hal penting kedua bagi kelangsungan proses produksi. Dengan adanya sumber daya dari manusia, Sumber daya alam yang masih mentah dapat diolah menjadi barang jadi yang memiliki nilai jual dan mempunyai nilai ekonomis. Atas tenaga kerja itu seorang karyawan mendapatkan imbalan dari atasan berupa *ujrah* atau upah. [10]

Pada tinjauan ekonomi Islam, sistem pengupahan seharusnya bisa memenuhi konsep keadilan dan juga tidak merugikan salah satu pihak, baik pihak majikan maupun merugikan bagi pihak karyawan. Bentuk keadilan dari hal tersebut sangat beragam, seperti keadilan dalam jam kerja atau kebijakan tentang kerja lembur, keadilan dalam porsi kerja, dan juga keadilan dalam kesejahteraan karyawan. Adanya kerincian dan kejelasan mengenai ketentuan dari konsep keadilan dalam pengupahan diharapkan setiap pihak bisa memahami kewajiban dan hak masing-masing. Para karyawan atau pekerja wajib menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan masing-masing tugasnya, dan mereka berhak mendapatkan imbalan berupa *ujrah* yang sesuai kesepakatan. Sedangkan pihak pengusaha mempunyai kewajiban untuk membayar *ujrah* pekerja serta menghormati kesepakatan kerja yang sudah dibuat dan tidak bisa berbuat sesuka hati kepada para pekerjanya.[11]

PONOROGO

---

[9] Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Al-Qur'an Sebuah Eksplorasi Melalui Kata-Kata Kunci* (Medan: Citapustaka Media Perintis, 2012), 156-157.

[10] Siti Fatonah, "Analisis Pengupahan Islam Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan UD Grafika Ponorogo," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021), 1.

[11] Siti Fatonah, "Analisis Pengupahan Islam Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan UD Grafika Ponorogo," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021), 2.

Setiap perusahaan antara perusahaan satu dan yang lainnya mempunyai kebijakan masing-masing dalam organisasi, manajemen, perencanaan, operasi, sistem waktu kerja dan sistem pengupahan. Upah bagi karyawan juga akan mempengaruhi semangat dan motivasi dari para karyawan untuk bekerja di perusahaan apalagi dengan adanya kebijakan kerja lembur yang pastinya akan membuat karyawan bekerja lebih ekstra. Dalam pemberian upah atas kerja mereka, ada berbagai jenis perencanaan maupun manajemen upah kerja.

Pemenuhan hak-hak karyawan tentunya sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kesejahteraan karyawan lembur adalah suatu permasalahan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, terutama bagi karyawan yang bekerja lembur. Upah lembur dan tunjangan kesehatan adalah faktor yang harus diperhatikan dalam sistem imbal jasa atau sistem pemberian upah. Upah lembur adalah upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kerja lembur yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi. Selain upah dan tunjangan, mengenai masalah kesehatan adalah suatu perangsang/daya tarik yang harus sengaja diberikan kepada karyawannya dengan tujuan untuk mempengaruhi motivasi kerja. Sehingga terwujudlah ketepatan dan efisiensi dalam proses *output* produksi bagi setiap perusahaan.

Perusahaan ESGE Sablon Mlarak Ponorogo itu sendiri adalah perusahaan yang bergerak pada bidang konveksi. Letak perusahaan ini berada di Jl. Dusun Kaponan 3 RT.03/RW.02 Kaponan, Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo 63472. Sesuai dengan tinjauan ekonomi islam, kebijakan penentuan sistem kerja lembur beserta ketentuan upahnya harus berlandaskan pada kesejahteraan karyawan dan perusahaan. Seperti halnya dalam kebijakan lembur di ESGE Mlarak Ponorogo yang dalam pelaksanaannya haruslah sesuai dengan kesepakatan awal antara kedua belah pihak yaitu karyawan dan atasan serta harus diberikan sesuai dengan

apa yang mereka kerjakan demi terciptanya kesejahteraan karyawan di dalam perusahaan.

Penelitian ini penting dilaksanakan karena dapat bermanfaat bagi para majikan (*musta'jir)*/ pemilik suatu perusahaan untuk dapat lebih baik dan bijak dalam pemenuhan kesetaraan upah bagi para pegawainya yang telah melaksanakan pekerjaannya baik itu kerja sesuai jam ataupun dalam masa kerja lembur sesuai dengan kesepakatan perjanjian akad *ujarah* atau pemenuhan upah. Selain itu, para perusahaan haruslah mempertimbangkan manajemen dari pembayaran upah kerja yang baik, sehingga keinginan pekerja bisa terpenuhi serta dapat menjamin peningkatan produktivitas kinerja mereka maupun tingkat kesejahteraan karyawan.[12]

Berdasarkan temuan permasalahan yang dipaparkan dalam latar belakang tersebut. Dan kajian teori yang relevan pada temuan permasalahan dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengkaji ulang tema penelitian ini menurut saran dari penelitian terdahulu dengan variabel, objek dan subjek penelitian serta waktu yang berbeda. Dengan demikian, Hal tersebut akan menambah pengetahuan mengenai fokus kajian ilmu dari teori yang terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian diatas, peneliti disini bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **"Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Kebijakan Kerja Lembur Di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo"**

PONOROGO

[12] Hilma Raimona Zadry, dkk, *Analisis dan Perancangan Sistem Kerja* (Padang: Andalas University Press, 2015) 111.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut diatas dapat diperoleh rumusan masalah yaitu adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kebijakan Kerja Lembur di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo?
2. Bagaimana Sistem *Ujrah*/Upah Karyawan dalam Kebijakan Lembur di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo?
3. Bagaimana Kesejahteraan Karyawan atas Kebijakan Lembur di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang tersebut diatas dapat diperoleh rumusan masalah yaitu adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Kebijakan Kerja Lembur di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo.
2. Untuk menganalisis Sistem *Ujrah*/Upah Karyawan dalam Kebijakan Lembur di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo.
3. Untuk menganalisis Kesejahteraan Karyawan atas Kebijakan Lembur di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

   Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan pengetahuan atau wawasan bagi pembaca terutama tentang tinjauan ekonomi Islam dalam kebijakan kerja lembur. Terlebih dalam menguatkan teori teori terdahulu mengenai kebijakan kerja lembur, kebijakan *ujrah* (upah) karyawan serta kesejahteraan untuk para karyawan di suatu perusahaan yang dipadukan dalam sudut pandang tinjauan ekonomi syariah.

2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadikan peneliti lebih faham mengenai materi serta menambah wawasan keilmuan peneliti akan fenomena pada penelitian yang dikaitkan dengan teori-teori yang dipelajari selama duduk dibangku perkuliahan. Serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan sumber referensi bagi para calon peneliti yang akan menyusun karya ilmiahnya sebagai penelitian lanjutan kedepannya yang belum tercakup pada penelitian ini.

E. Studi Penelitian Terdahulu

Studi penelitian terdahulu mengenai sistem *ujrah* atau upah telah diteliti oleh beberapa peneliti sehingga dapat dipetakan sebagai berikut, yaitu; skripsi yang ditulis oleh Iwan Basri,[13] Resha Novia Damayanti,[14] Tatik Nurhayati,[15] Layyinatul Afidah,[16] Siti Fatonah,[17] Agustin Dwi Mahardika Wati,[18] Sela Indah Pamela,[19] Rini Afriani,[20] dan Aris Syaiful

[13] Iwan Basri, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Buruh Pengrajin Berugak (Studi Kasus di Desa Bujak Kec. Batukliang Kab. Lombok Tengah)", *Skripsi* (Mataram : Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram, 2019)

[14] Resha Novia Damayanti, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Buruh Pembungkus Garam (Studi Kasus di Kelurahan Way Dadi Kecamatan Sukarame Bandar Lampung)", *Skripsi* (Bandar Lampung: Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Intan Lampung, 2022)

[15] Tatik Nurhayati, "Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Buruh Pada PT. Agro Muko di Kabupaten Mukomuko", *Skripsi* (Bengkulu: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2021)

[16] Layyinatul Afidah, "Analisis Terhadap Sistem Pengupahan Pada Penggilingan Gabah UD. Sahabat Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntorona di Kabupaten Magetan", *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020)

[17] Siti Fatonah, "Analisis Pengupahan Islam Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan UD Grafika Ponorogo", *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021)

[18] Agustin Dwi Mahardika Wati, "Analisis Penerapan Kebijakan Upah Minimum Kota Pada Karyawan Swalayan (Studi Kasus Di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan)", *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020)

[19] Sela Indah Pamela, "Analisis Pengaruh Sistem Upah dan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Ikan Teri Asin Pulau Pasaran)", *Skripsi* (Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021)

[20] Rini Afriani, "Sistem Pengupahan Buruh Batu Bata Menurut Perspektif Ekonomi Islam Dalam Peningkatan Kesejahteraan Buruh (Studi Pada Pabrik Batu Bata Mudah Rezeki Desa Meunasah Dayah Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen)", *Skripsi* (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022)

Bahri.[21] Didalam penelitian tersebut memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dengan landasan teori penetapan upah dan kesejahteraan bagi buruh atau pekerja dengan titik permasalahannya yaitu penetapan *ujarah* / upah bagi para pekerja atau pegawai yang tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Serta cara/model pengupahan dan dampak bagi para pekerja terhadap cara/model pengupahan tersebut. Selain itu, penelitian tersebut juga meneliti tentang pelaksanaan pembayaran upah buruh yang kurang sesuai, juga terdapat pemotongan upah pekerja yang dilakukan secara sepihak. Serta belum sesuai dengan yang dianjurkan oleh ekonomi Islam, karena tidak berlaku adil dalam memberikan upah, ada beberapa pekerja buruh yang bekerja pada jam lebih dari jam yang seharusnya, namun tidak diberikan tambahan atas upah sama dengan pekerja lainnya dan tidak tepat waktu dalam memberikan upah.

Studi penelitian terdahulu mengenai sistem kerja lembur telah terdapat atau telah diteliti oleh beberapa peneliti yang telah penulis temukan yaitu diantaranya, skripsi yang ditulis oleh Julianti Nugraheni,[22] Arif Saifullah,[23] Ferry Irawan,[24] Nadya Nur Salsabila,[25] Puji Anugerah,[26]

---

[21] Aris Syaiful Bahri, "Analisis Sistem Pengupahan Pada UMKM Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Buruh Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UD Sukri Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo)", *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019)

[22] Julianti Nugraheni, " Pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Intan Pariwara", *Skripsi* (Klaten: Universitas Widya Dharma Klaten, 2019)

[23] Arif Saifullah, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Upah Lembur Antara Karyawan Dengan PT Widjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru, " Skripsi (Pekanbaru: Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2022)

[24] Ferry Irawan, "Pelaksanaan Kerja Lembur Menurut Putusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir", *Skripsi* (Pekanbaru: Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2020)

[25] Nadya Nur Salsabila, "Implementasi Pasal 78 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Hak Kerja Lembur Pada Pekerja/Buruh PT EGI Yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja", *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2023)

[26] Puji Anugerah, "Pengaruh Insentif Lembur Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trac Astra Pekanbaru Di Tinjau Dari Ekonomi Syariah", *Skripsi* (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2020)

dan Meisi Saputri,[27]. Didalam penelitian tersebut terdapat kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan ini, diantaranya adalah penelitian tersebut sama-sama menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan variabel yang sama, yaitu kerja lembur dan upah lembur yang diberikan kepada para pekerja dengan insentif upah yang berbeda dan jam kerja lembur yang beragam pula. Inti dari beberapa penelitian terdahulu diatas adalah sama sama menganalisis terkait perbedaan jam kerja lebih atau kerja lembur karyawan yang tidak sesuai dengan kesepakatan akad *ujarah* atau upah terlebih pada kesejahteraan karyawan atas pemberlakuan jam kerja lebih atau kerja lembur yang disesuaikan dengan besaran upah yang sesuai dengan hasil kerja lembur pegawai atau karyawan dari setiap perusahaannya.

Namun dalam hal tersebut, studi penelitian terdahulu yang telah peneliti temukan, terdapat perbedaan. Diantara perbedaan penelitian ini adalah dari letak lokasi penelitian yang dilakukan. Tahun penelitian serta terfokus pada tinjauan ekonomi islam terhadap kebijakan kerja lembur serta upah lembur yang dikeluarkan oleh perusahaan kepada pegawainya. Selain itu, perbedaan penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan ini adalah terletak pada sudut pandang ekonomi islam dalam memandang fenomena kebijakan kerja lembur dengan kebijakan upah yang belum sesuai dengan perjanjian akad *ujarah* atau upah dalam islam yang berdampak pada kesejahteraan karyawan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

   Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian lapangan (*field research*) dikarenakan belum ada data yang cocok tentang masalah yang akan diteliti. Oleh karena itu penulis terjun

[27] Meisi Saputri, "Pembayaran Upah Lembur Tenaga Kerja Di PT. Putera Keritang Sawit (PT.PKS) Kecamatan Kemuning Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan", *Skripsi* (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2022)

langsung ke lapangan untuk melakukan eksplorasi terhadap objek penelitian. Selain itu, penulis ingin memahami lebih dalam mengenai kebijakan kerja lembur baik itu dalam kerja lemburnya, upahnya, dan keterkaitannya dengan kesejahteraan karyawan berdasarkan sudut pandang para pelaku di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo. Selain itu juga penulis mementingkan kedalaman pemahaman daripada keluasan cakupan/wilayah penelitian, sehingga untuk memahaminya diperlukan interaksi yang baik dengan subjek secara intensif melalui teknik wawancara dan observasi langsung yaitu dengan cara peneliti hadir ikut dalam fenomena di lapangan dan menggali secara langsung pada pelaku konveksi sablon di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo, agar penulis menemukan fakta dan data sesuai dengan fenomena yang sesungguhnya.

Sedangkan pendekatan yang penulis gunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif kualitatif, karena digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Alasan pemilihan metode kualitatif ini karena metode ini selalu berdasarkan filsafat yang melandasinya. Misalnya, metode penelitian kualitatif tak dapat dipisahkan dari pandangan filsafat tentang manusia. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti kegiatan keseharian para karyawan dalam kebijakan lembur di ESGE Sablon Mlarak dengan berbagai dimensi dan perilakunya dalam situasi dan kondisi sesuai dengan teori ekonomi Islam. metode kualitatif tidak hanya terpusat pada sesuatu yang tampak tetapi juga menggali makna di balik yang tampak. Untuk dapat menggali makna mendalam itu diperlukan interaksi antara peneliti dengan subjek secara intensif yaitu para pelaku di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo, baik melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi

2. Kehadiran Peneliti

Dalam hal ini peneliti menentukan narasumber secara langsung pada pelaku konveksi kaos dan sablon di ESGE Sablon Ponorogo untuk melakukan wawancara langsung kepada pihak yang bersangkutan sehingga dapat mengahsilkan data-data yang peneliti inginkan baik berupa data lisan ataupun tertulis mengenai kebijakan lembur karyawan yang berupa jam kerja operasional yang disertai jam kerja lembur yang sesuai ketentuan upah dan kompensasi atas hasil kerja lembur karyawan terhadap kesejahteraan karyawan yang ditinjau menurut teori ekonomi islam.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan diadakan di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo yang bertempat di Jalan Dusun Kaponan 3, RT.03/RW.02, Desa Kaponan 3, Kaponan, Kecamatan Mlarak, Kabupaten *Ponorogo*, Jawa Timur. Alasan pemilihan lokasi penelitian disebabkan karena pada konveksi ESGE Sablon ini terdapat kebijakan penentuan jam kerja lebih atau kerja lembur para karyawan disebabkan adanya tuntutan produksi yang mepet dengan tanggal akhir produksi. Dimana, posisi penelitian ini adalah untuk menganalisis dan meneliti bagaimana sistem kebijakan lembur dan ujrah dalam kesejahteraan karyawan di konveksi ESGE Sablon Mlarak Ponorogo.

Peneliti tertarik mengambil lokasi penelitian ini dikarenakan tempat usaha ini memiliki pegawai yang rata rata memiliki upah kerja lembur yang masih dibawah standar jika dihitung pada jam kerjanya yang sangat beragam. Selain itu karena perusahaan ini terletak sangat strategis dengan volume produksi yang besar. Sehingga oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian ilmiah di tempat usaha ini.

4. Data dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penenlitian ini adalah data mengenai Kebijakan Kerja Lembur dan *ujrah* atau Upah karyawan di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo yang akan di Tinjau dari Ekonomi Islam, yang kemudian bertujuan untuk mengetahui apakah Kebijakan Kerja Lembur dan *al-Ujrah* di perusahaan itu sudah memenuhi kesejahteraan bagi para karyawan di ESGE Sablon Mlarak atau masih memerlukan perbaikan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis sumber data primer dan data sekunder.

a. Data primer, data yang secara langsung berkaitan dengan variabel penenlitian dengan pendekatan wawancara yang dilakukan di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo.
b. Data sekunder, data yang diperoleh dalam bentuk kajian teori, data informan penelitian, data profil usaha, data-data yang didapat dari sumber kedua seperti buku dan dokumentasi.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penenlitian ini, teknik pengumpulan data adalah menggunakan data observasi, wawancara, dan dokumentasi.

a. Observasi

Dalam hal ini observasi yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dengan mendatangi secara langsung atau melakukan pengamatan pada pelaku di ESGE Sablon Mlarak Kabupaten Ponorogo untuk melihat kondisi dan permasalahan secara lebih terperinci dan untuk mengetahui kegiatan, gambaran umum yang terjadi disekitar lingkungan tersebut.

b. Wawancara

Penulis menggunakan teknik ini untuk mencari informasi terkait pelaku ekonomi konveksi ESGE Sablon Mlarak Ponorogo dan data-data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Tujuan dari

wawancara sendiri lebih untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak narasumber dimintai pendapat dan ide-ide. Adapun pihak yang akan diwawancarai (narasumber) yaitu pemilik dan karyawan ESGE Sablon Mlarak Ponorogo serta pihak yang mengetahui tentang usaha tersebut.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan dokumentasi ini dipergunakan peneliti untuk mendapatkan data mengenai dokumen-dokumen yang dianggap penting, yang terkait dengan objek dan yang dapat menunjang penelitian ini. Dokumen yang dipergunakan seperti foto, gambar saat wawancara yang berguna untuk meningkatkan tingkat kredibilitas observasi ataupun wawancara, dokumen-dokumen mengenai usaha ini, bisa juga berupa jurnal, arsip-arsip-arsip, catatan, dan lain-lain.

6. Teknik Pengolahan Data

Terdapat 3 macam dalam pengolahan data kualitatif menurut Miles dan Huberman, yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta kedalaman wawasan yang tinggi. Dalam penelitian ini dalam melakukan reduksi data dengan mendiskusikan pada teman ataupun orang lain yang dipandang ahli dalam objek yang dibahas.[28] Data yang diperoleh saat dilapangan sangat banyak dan rumit maka dilakukannya reduksi yaitu dengan meringkas data sehingga data yang diperoleh benar-benar penting dan dibutuhkan penulis. Misalkan di lapangan, peneliti memperoleh banyak data tentang sekitaran pelaku konveksi sablon baik itu dari pemilik, karyawan, pembeli, ataupun masyarakat setempat, namun

[28] Muh. Fitrah dan Luthfiyah, *Metodologi Penenlitian: Penenlitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus* (Sukabumi: CV Jejak, 2017), 85.

fokus penelitian hanya pada kebijakan lembur, *ujrah* (upah) dan kesejahteraan bagi para karyawannya, maka data yang keluar dari pembahasan tersebut harus disingkirkan.

b. Penyajian Data (*display*)

Setelah melakukan reduksi data, langkah selanjutnya yaitu mendisplay data atau menyajikan data, biasaya dalam penelitian kualitatif akan disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam menyajikan data dalam penelitian kualitatif bisa dengan teks yang bersifat naratif, grafik, matriks, *network*, dan *chart.*[29] Setelah data tentang skebijakan lembur, kebijakan upah (*ujrah*) dan kesejahteraan karyawan, data disajikan dengan subtema, mana yang harus didahulukan dan mana yang terletak diakhir sehingga memudahkan pembaca untuk memahami. Selain disajikan dengan naratif, men-*display* data juga dengan dalam bentuk matrik agar memudahkan untuk dibaca oleh pembaca.

c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Setelah mereduksi data dan mendisplay data langkah selanjutnya yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Yaitu penarikan kesimpulan yang masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat penenlitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan adalah kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif diharapkan adalah sebuah deskripsi yang berupa temuan baru atau yang sebelumnya bersifat remang-remang menjadi lebih jelas.[30]

[29] Ibid., 85.
[30] Ibid., 86.

7. Teknik Analisis Data

Setelah data diperoleh, saatnya peneliti menganalisis data mana yang penting dan data mana yang tidak begitu penting dengan menggunakan model dari miles dan Huberman yaitu berupa mereduksi, men-*display*, dan penarikan kesimpulan sehingga dapat disajikan menjadi sebuah hasil yang runtut dan bagus. Berdasarkan data yang telah diperoleh dan dikumpulkan menurut hasil observasi dan wawancara narasumber, selanjutnya dapat diperoleh dan ditarik kesimpulan data yang berkaitan dengan kerja tambahan atau kerja lembur karyawan. Data tersebut dikelompokkan berdasarkan karakteristik narasumber. Selain itu, data primer dalam penelitian ini berupa jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada beberapa narasumber terpilih terkait dengan kebijakan jam kerja tambahan atau kerja lembur karyawan dan kesejahteraan karyawan di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo. Data hasil wawancara kemudian secara empiris dianalisis dengan sudut pandang yang mendalam dan objektif sebagai bentuk hasil penelitian dan pembahasan.

8. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Dalam pendekatan kualitatif teknik pengecekan keabsahan data berupa dengan *negative evidence*, triangulasi, kredibilitas, dependabilitas, transferabilitas, dan konfirmabilitas.[31] Uji keabsahan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode triangulasi. Dalam teknik triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik data dan sumber data yang telah ada, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data. Triangulasi teknik merupakan sebuah teknik untuk menguji kredibilitas dengan cara menggunakan teknik yang berbeda dari sumber yang sama.

[31] Anggito and Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), 23.

Seperti peneliti memperoleh data dari wawancara yang kemudian dicek kembali dengan observasi atau dokumentasi dengan sumber data yang sama. Sedangkan triangulasi sumber merupakan menguji kredibiltas dengan menggunakan sumber yang berbeda namun teknik yang sama.[32]

9. Sistematika Pembahasan

Bab I yaitu Pendahuluan, pada bagian ini berisi judul penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II membahas tentang teori kebijakan lembur, upah lembur dan kesejahteraan karyawan. Bab ini merupakan serangkaian teori yang digunakan untuk menganalisa permasalahan-permasalahan dalam penelitian. Yang membahas tentang kebijakan kerja lembur, kebijakan *ujrah* (upah), dan kesejahteraan bagi karyawan.

Bab III membahas tentang paparan data kebijakan lembur, upah lembur dan kesejahteraan karyawan di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo. Pada bab ini didalamnya membahas informasi mengenai lokasi/ tempat penelitian, dan data pendukung penelitian.

Bab IV membahas tentang analisis kebijakan lembur, upah lembur dan kesejahteraan karyawan di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo. Dalam bab ini menjelaskan bagaimana Kebijakan Kerja Lembur di ESGE Sablon Ponorogo yang akan ditinjau dalam Ekonomi Islam agar bisa tidak hanya sekedar memberikan upah saja, namun juga harus memperhatikan tentang kesejahteraan bagi para karyawannya.

Bab V berisi Penutup yang merupakan akhir dari penulisan skripsi yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang berupa kesimpulan dan saran

[32] Ibid., 230.

BAB II
KEBIJAKAN LEMBUR, UPAH LEMBUR DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PERSPEKTIF ISLAM

A. Sistem Kerja Lembur

Umat Islam memandang bekerja sebagai tugas manusia untuk mencari nafkah. Bekerja adalah salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan jasmani. Islam adalah agama fitrah yang memprioritaskan kebutuhan manusia, terutama kebutuhan fisik. Tujuan seorang Muslim bekerja bukan hanya untuk mengejar kesenangan duniawi, tetapi juga untuk beribadah kepada Allah SWT. Bekerja adalah kewajiban atau *fardhu* bagi semua Muslim dalam Islam, yang konsisten dengan seruan Islam akan kesetaraan dan penghapusan sistem pembedaan di antara manusia.[1]

Bekerja didefinisikan sebagai aktivitas yang membuat seseorang menjadi produktif dan bermanfaat bagi Allah dan Rasul-Nya, serta masyarakat. Menurut pendapat Ibn Khaldun, kerja adalah penerapan fungsi khalifah manusia, yang dicapai melalui pekerjaan yang mengarah pada produksi nilai-nilai tertentu. Saat ini, istilah "tenaga kerja" mengacu pada berbagai tugas di tempat kerja. Di masa lalu, istilah ini mungkin dibatasi hanya untuk digunakan sebagai modal produktif oleh orang-orang yang sebenarnya, yang berguna untuk kelangsungan hidup perusahaan. Meskipun demikian, definisi kerja saat ini mencakup semua bentuk sumber daya manusia, tidak hanya tenaga kerja fisik, karena keterampilan non-fisik seperti kreativitas dan ide juga termasuk di dalamnya.[2]
Memperoleh aset yang sah dan sarana untuk hidup yang berkelanjutan adalah salah satu kebutuhan dasar hidup yang sebagian besar dipenuhi oleh pekerjaan.

[1] Muli Umiaty Noer, Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Motivasi Pembelajaran (Gowa: BallaSulo Teknoporie, 2022) 32-44.
[2] A.J. Asifudin, Etos Kerja Islami (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004) 101.

Yusuf Qardhawi menjelaskan tenaga kerja dengan rinci sebagai sumber daya manusia, yang mencakup semua kualitas atau bakat manusia yang dapat digunakan untuk memproduksi komoditas dan jasa.[3]

Konsep ini memperluas pemahaman tentang apa yang dibutuhkan dalam bekerja, termasuk di dalamnya pengetahuan, keterampilan, kejujuran, kesalehan, dan tanggung jawab. Bekerja dan berkarya merupakan kewajiban dalam Islam bagi mereka yang ingin mencapai kemakmuran dan bahkan kemuliaan, seperti yang dinyatakan dalam Al-Quran. Dalam Firman Allah SWT ayat 39 surat An-Najm yang artinya:[4]

> "...dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya."

Menurut ayat ini, tidak ada jalan mudah menuju kesuksesan karena untuk mencapainya dibutuhkan perjuangan dan usaha. Karena hal ini melibatkan kerja keras dan ketekunan. Kerja keras adalah salah satu bentuk usaha, dan semakin banyak usaha yang dilakukan, semakin besar hasilnya. Oleh karena itu, Islam mendorong para pekerja untuk meningkatkan kualitas mereka melalui pendidikan, pelatihan teknis, dan pengembangan moral.

Seperti halnya dalam bekerja lembur, dalam pandangan Islam bekerja lembur sampai malam hari tidaklah mengapa selama hal tersebut tidak menimbulkan kemungkaran, meninggalkan sholat, ataupun menunda sholat diluar waktunya. Dalam pandangan Islam bekerja lembur sama halnya dengan bekerja seperti biasa namun ada pertambahan jam kerja yang melebihi jam kerja biasanya. Kerja lembur biasanya dilakukan dimalam hari atau setelah jam kerja biasa selesai, kerja lembur dilakukan karena tuntutan produksi yang harus selesai pada waktu yang telah ditentukan. Bertambahnya jam kerja juga akan mengakibatkan

---

[3] Hanifah Hijriah dan Elfira Adiba, "Pasar Tenaga Kerja: Sebuah Tinjauan Dalam Perspektif Islam" *TIJAB: The* International *Journal of Applied Business*, 3(1):24-37

[4] al-Quran, 53:39.

bertambahnya upah/gaji untuk karyawan yang melaksanakan lembur.[5] Pemberian upah/gaji karyawan dalam pelaksanaan kerja lembur sangatlah berpengaruh pada tingkat kesejahteraan karyawannya karena upah/gaji yang adil dengan apa yang mereka kerjakan adalah suatu kewajiban yang harus mereka terima dari pemilik tempat usaha atas penghargaan jerih payah para karyawan untuk mencapai target produksi yang telah ditentukan.

Bekerja lembur pada dasarnya tidak dilarang, selama dalam pelaksanaannya tidak menimbulkan/ menyebabkan seseorang meninggalkan sholat 5 waktu ataupun kewajiban lainya dan jika hal tersebut terjadi maka hukumnya haram. Seperti halnya dalam pandangan Yusuf Qardhawi yang menyatakan bahwa bekerja keras ialah segala usaha yang memaksimalkan usaha yang dilakukan oleh seorang muslim baik itu bertujuan untuk menambah harta dalam urusan duniawi maupun akhirat ataupun bekerja yang dilakukan oleh sekelompok orang/karyawan asalkan hal tersebut tidak membuat seorang muslim melupakan kewajibannya dan tidak membuat seorang muslim mendapatkan kemungkaran. Bekerja lembur harus dilandasi dengan ilmu dan iman yang baik dan benar, yang sangat penting agar pekerjaan yang kita lakukan dibimbing oleh tujuan yang baik dan mulia. Tanpa ilmu dan iman, kerja keras hanya dimotivasi oleh keinginan akan harta/materi, yang berujung pada keserakahan dan keegoisan.[6]

Ustadz Ammi Nur Baits mengatakan bahwa " Tidak ada yang salah dengan bekerja di malam hari atau siang hari, selama tidak mengakibatkan melakukan sesuatu yang tidak benar, melewatkan salat berjamaah, atau mengakhirkan salat dari waktunya. Bekerja di malam hari tidak sering dilarang. Selama begadang tidak menghalangi seseorang untuk

[5] Muli Umiaty Noer, *Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Motivasi Pembelajaran* (Gowa: BallaSulo Teknoporie, 2022), 54-68.

[6] Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam, alih bahasa Zainal Arifin dan Dahlan Husin*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997) 104.

melaksanakan shalat atau kewajiban lainnya. Maka hal itu dihukumi haram."[7]

Menurut Thomas R. Dye, Istilah "kerja lembur" mengacu pada kerja yang dilakukan oleh karyawan pada hari kerja di luar jam kerja biasa, pada hari istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi, seperti yang diperintahkan oleh atasan. Dengan beberapa pengecualian, di mana pekerjaan harus diselesaikan dengan cepat demi keuntungan perusahaan, sebagian besar kerja lembur bersifat sukarela.

Hal ini tercantum dalam Peraturan Lembur Depnaker dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan Pasal 77 Ayat (2) a dan b. "Waktu kerjanya selama 7 jam untuk sehari lalu 40 jam untuk mingguan yang mana hari kerjanya 6 hari" Namun, semua perusahaan memiliki keputusan terakhir tentang cara menghitung lembur. Perusahaan dan individu mungkin berada dalam posisi di mana mereka tidak dapat mematuhi peraturan jam kerja secara penuh. Misalnya, personel di industri kreatif, atau mereka yang memegang peran berpengaruh di dalam perusahaan.[8] Sedangkan dalam undang-undang terbaru mengenai penetapan jam kerja lembur, menurut Menurut PP RI No 35/2021 menuliskan bahwasannya lembur bisa dilakukan paling banyak 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam satu minggu. Dengan adanya aturan jam kerja lembur ini, perusahaan dapat menentukan batas waktu lembur bagi para pekerja, sehingga tidak ada pekerja yang disalahgunakan untuk memenuhi kewajiban pekerjaannya. Sebenarnya, lembur dilakukan pada waktu-waktu tertentu semata-mata untuk menjaga kondisi tubuh dan kebugaran pekerja agar dapat beristirahat dengan cukup untuk menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan uraian di atas

[7] Ammi Nur Baits, "Kerja di Malam Hari itu Haram?", dalam https://konsultasisyariah.com/25812-hukum-kerja-di-malam-hari.html, (diakses pada tanggal 14 Januari 2024, jam 07.00).

[8] Meidiana Aprilliani, UU Ketenagakerjaan: Perhitungan Lembur Karyawan 2023 dan Regulasinya, dalam https://employers.glints.com/id-id/blog/rumus-dan-cara-menghitung-upah-lembur-karyawan/. (Diakses pada 15 maret 2024 pukul 10.20 WIB)

dan juga Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102 /MEN/VI/2004 Pasal 1, pekerja berhak mendapatkan upah kerja lembur mencapai kriterianya yakni yakni:[9]

1. Empat puluh jam seminggu selama enam hari kerja, atau lebih dari tujuh jam per hari.
2. Empat puluh jam seminggu selama lima hari kerja, atau lebih dari delapan jam setiap hari.
3. Bekerja pada hari libur nasional atau hari Minggu.

Dasar hukum upah lembur di Indonesia pada tahun 2021 diatur dalam Peraturan PP RI No 35/2021, yang merupakan perubahan terbaru dari UU Cipta Kerja. Menurut peraturan tersebut, terdapat persyaratan terhadap perintah lembur karyawan. Kerja lembur dilakukan jika pemberi kerja mengeluarkan perintah tertulis dan pekerja/buruh yang terlibat memberikan persetujuan tertulis. Baik pekerja/buruh maupun pemberi kerja harus menandatangani surat perintah dan persetujuan tersebut. Pengusaha harus membuat catatan kerja lembur, termasuk identitas pekerja/buruh dan lamanya waktu kerja. Surat Perintah Lembur (SPL) diperlukan untuk menunjukkan tanggung jawab pekerja atas kerja lembur yang dilakukan.[10]

Meskipun kerja lembur dapat mengurangi efisiensi kerja, namun kerja lembur juga dapat memberikan produktivitas yang optimal jika dilakukan dengan sistem yang tepat, seperti menentukan jam kerja lembur yang paling efektif, jumlah jam kerja lembur per hari, jumlah hari dalam

[9] Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, "Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/Men/Vi/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur", dalam https://toolsfortransformation.net/wp-content/uploads/2017/05/102-Th-2004-Kepmen-Naker-kerja-Lembur.pdf (diakses pada 17 maret 2024 pukul 11.13)

[10] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

satu minggu, dan jangka waktu kerja lembur.[11] Menurut Abdul Jalil (2008) bahwa secara definitif, produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu kerja. Sedangkan peningkatan produktivitas dapat terwujud dalam tiga bentuk yaitu: Pertama, jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit. Kedua, jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit. Ketiga, jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan pertambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.[12] Menurut Mutia Fauzia efektivitas kerja lembur bisa dijelaskan dalam tiga indikator yakni:[13]

1. Bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan karena tugas yang harus diselesaikan atau karena tekanan dari beban kerja yang berat dan tenggat waktu, seperti proyek yang mendesak. bekerja pada waktu- waktu tertentu (hari libur resmi, akhir bulan, dan akhir tahun).
2. Pastikan bahwa anggota staf melapor untuk bertugas pada hari libur resmi dan pada setiap akhir bulan dan tahun.
3. Jika tanggung jawab belum selesai sepanjang hari, membawa pekerjaan kantor ke rumah.

B. *Ujrah*/ Upah

1. Pengertian *Ujrah*/Upah

Kata *Ujrah* berasal dari istilah bahasa Arab *al-Ajr*. *Ujrah* dalam bahasa Arab dibagi menjadi dua bagian: *arj* dan *ijarah*. Kata *al-Ajr* bermakna sebagai imbalan.[14] Dalam pandangan syariat islam, upah atau *ujrah* merupakan hak dari orang yang telah bekerja

[11] Febby Mumtaza, Basariah dan Mierna Zulkarnaen, "Pengaruh *Over Time* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan, " *Journal Economic Management and Business*, Volume 1, Nomor 2 (2023), 158.

[12] Ibid., 172.

[13] Ibid., 159.

[14] Ahmad Aswan Waruwu, "Ujrah Dalam Perspektif Tafsir Hadis Tematik," *Jurnal IAIN Tekengon*, Volume 11, Nomor 1, (2021), 1-2.

(*ajir*/*employee/*buruh) dan kewajiban bagi orang yang mempekerjakan (*musta'jir*/*employer*/majikan). Upah sesungguhnya adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh seorang pekerja. Perampasan terhadap upah adalah tindakan buruk yang akan mendapat ancaman dari Allah SWT.[15]

Ujrah, yang sering dikenal sebagai upah, adalah jenis imbalan atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau buruh. Upah (*ujrah*) ialah transaksi membayar yang diberi oleh atasan kepada para karyawannya atas kemampuannya menyelesaikan tugas mereka dalam proses produksi. *Al-Ijarah* berasal dari istilah *al-Ajru*, yang berarti *al'lwadhu (*kompensasi*)*. Oleh karena itu, *Ats Tsawab (hadiah)* disingkat menjadi *Ajru (*upah*)*. Menurut pandangan *syara'*, *Al-Ijarah* didefinisikan sebagai akad sewa-menyewa yang memiliki manfaat dan tujuan yang jelas, dapat diserahterimakan, dan dapat diketahui pembayarannya (upahnya) (bayarannya). Ijarah terbagi menjadi dua bagian*: Ijarah atas manfaat*, yang juga dikenal sebagai sewa (keuntungan dari suatu barang), dan Ijarah atas tenaga kerja, yang juga dikenal sebagai upah (amal atau pekerjaan seseorang). *Ajran atau Ujrah (*upah*)* adalah layanan yang ditawarkan dengan imbalan.[16] Menurut Muhammad Abdul Mannan, Karyawan mendapatkan *ujrah*, atau upah, sebagai imbalan atas kerja mereka. Upah (ujrah) dapat dilihat perspektif berapa banyak uang yang diterima seorang karyawan selama periode waktu tertentu serta volume kehidupan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.[17]

Dalam konsep Ibu Taimiyah disebutkan terpenuhinya hak pekerja dan kewajiban pekerja haruslah bersifat jujur dan adil. Pendapat Ibnu

[15] Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, (Yogyakarta: Elonisia, 2003), 227.

[16] Umi Hani, *Buku Ajar Fiqih Muamalah* (Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin, 2021), 61.

[17] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: CV. Arjasa Pratama Bandar Lampung, 2020) 8-9.

Taimiyah menjelaskan bahwa masalah mengenai *ujrah* menjadi dua konsep, yaitu kompensasi yang setara ('*iwadh al-mitsl*) dan harga yang adil (*thaman al-mitsl*), beliau juga mengatakan bahwa imbalan yang setara harus dinilai dan dievaluasi dengan cara yang setara, yang merupakan esensi dari keadilan (*nafs al-'adl*). Gagasan tentang upah yang adil berfungsi sebagai tingkat pendapatan, atau ujrah, yang harus diberikan kepada pekerja agar mereka dapat hidup layak dalam masyarakat.[18] Penentuan hak *ujrah* bagi setiap pekerja atau pegawai harus seimbang dan adil. Karena hal tersebut merupakan hak sekaligus tanggung jawab pemberi kerja kepada setiap pekerja atau karyawannya. Dalam skenario ini, kesepakatan telah dibuat sejak awal, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan atau tertekan.

Menurut Syafi'i Antonio, salah satu pemikir muslim Indonesia, beliau mendefinisikan bahwa perjanjian yang dikenal sebagai *ijarah* memindahkan manfaat dari penggunaan suatu barang atau jasa, tetapi tidak memindahkan kepemilikan barang itu sendiri. Ungkapan "*Ijarah*" mengacu pada suatu perjanjian untuk memanfaatkan atau memungut hasil dari tenaga manusia, hewan, atau barang lainnya.[19] Dalam hubungan kerja, satu pihak ada yang sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang disebut buruh dan akan mendapatkan kompensasi berupa upah, serta sebagai pihak yang menyediakan pekerjaan yang disebut majikan. Dalam literatur *fiqh* dinamakan sewa menyewa jasa tenaga manusia, yang disebut akad *ijarah al-'amal*, yaitu ijarah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu.[20]

[18] Ibid.,4-5.

[19] Abdul Khaliq, Achmad Abubakar dan Rusydi Khalid, "Perspektif Al-Qur'an Terkait Ijarah (Sewa-Menyewa)," *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 5, Nomor 3, (2022), 213.

[20] M.Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), 188.

Dalam perjanjian kontrak kerja tersebut, akan lebih diutamakan untuk memperoleh aspek kemaslahatan dan kemanfaatan baik itu bagi pegawai atau buruh yang telah dijamin mengenai bayarannya ataupun bagi majikan yang mempekerjakan pegawai atau buruh. Sedangkan asas kemaslahatan tersebut mengandung pengertian bahwa semua bentuk perjanjian yang dilakukan harus mendatangkan kemanfaatan dan kemaslahatan, baik bagi para pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian maupun bagi masyarakat sekitar, meskipun tidak terdapat ketentuannya dalam al-Qur'an dan al-Hadis. Asas kemanfaatan dan kemaslahatan ini sangat relevan dengan tujuan hukum Islam secara universal.[21]

Berkaitan dengan masalah kontak kerja antara pengusaha dan pekerja. Islam telah mengatur agar kontrak kerja dan kerjasama antara pengusaha dan pekerja tersebut saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya. Islam mengatur secara jelas dan rinci hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijarah alajir* (kontrak kerja). Transaksi yang akan dilakukan wajib memenuhi prinsip-prinsip pokok transaksi *ijarah*. Di antaranya adalah: jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang halal, bukan jasa yang haram; memenuhi syarat sahnya transaksi ijârah, yakni orang-orang yang mengadakan transaksi haruslah yang sudah mampu membedakan baik dan buruk; harus didasarkan pada keridhaan kedua pihak, tidak boleh karena ada unsur paksaan.[22]

PONOROGO

[21] Aji Damanuri, *Iktikad Baik dalam Berkontrak: Upaya Mewujudkan Keadilan Hukum dan Ekonomi Berakad* (Pekalongan: Penerbit NEM, 2021), 4.

[22] Aji Damanuri, *Pekerja Anak dalam Islam: Sebuah Tinjauan Normatif Yuridis* (Ponorogo: Calina Media, 2020), 32.

2. Dasar Hukum *Ujrah*

Dasar hukum atau rujukan *Ijarah* adalah Al-Qur'an, Al-Sunnah, dan Al-Ijma'. Firman Allah SWT yang artinya:[23]

> "Jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu, maka berikanlah upahnya."(Al-Talaq: 6).

Sedangkan dalam *sabda* Nabi Muhammad SAW dalam sebuah hadis yang artinya:

> "Barang siapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritahukanlah upahnya." (HR. Abdul Razaq dari Abu Hurairah).

Landasan *Ijma'* mengenai ujrah atau upah karyawan sudah terdapat sejak pada saat umat islam di masa sahabat. Pada saat itu mayoritas ulama telah ber *ijma'* bahwa *ijarah* diperbolehkan sebab bermanfaat bagi manusia. Dimana, hal tersebut mempertimbangkan mengenai asas tolong menolong juga keadilan bagi para pelaku akad *ujrah* sewa menyewa karyawan tersebut.[24] Menurut ulama Hanafiah, *ijarah* adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti. Menurut Ulama Asy-Syafi'iyah ijarah adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu, serta menerima kebolehan dengan pengganti tertentu.[25]

3. Landasan hukum pengupahan

Pemerintah menentukan kebijakan pengupahan dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/ buruh. Kebijakan tersebut diantaranya adalah penetapan upah minimum yang ditentukan berdasarkan kebutuhan hidup layak bagi buruh atau pekerja serta dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Keterkaitan akan pentingnya upah bagi pemenuhan kebutuhan pekerja

---

[23] Syaikhu, Ariyadi dan Norwili, *Fiqih Muamalah Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer* (Yogyakarta: K-Media, 2020),137.

[24] Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muamalah Dari Klasik Hingga Kontemporer (Teori dan Praktik)* (Malang: UIN-Maliki Malang Press, 2018), 53.

[25] Rachmad Syafei, *Fiqih Muamalah, Cetakan ke 4,* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), 121.

ini karena hal ini berpengaruh pada daya beli pekerja. Jika daya beli pekerja tidak dapat terpenuhi secara seimbang maka ini memberikan pengaruh juga bagi kondisi industri yang memasok barang-barang konsumsi serta secara luas dapat memberikan pengaruh pada kestabilan perekonomian.[26]

Menurut peraturan perundang undangan yang berlaku, terdapat beberapa ketentuan mengenai pemberian upah. seperti yang tertuang dalam PP No. 36/2021 mengenai pengupahan, adalah peraturan yang mengatur tentang pengupahan karyawan di Indonesia. Peraturan ini merupakan bagian dari regulasi yang mengatur tentang ketenagakerjaan dan upah karyawan, termasuk pembayaran upah lembur, insentif, dan tunjangan lainnya yang diberikan kepada karyawan. Berikut adalah beberapa poin penting dari PP No. 36/2021 tentang Pengupahan:[27]

a. Pengupahan

   Menetapkan standar pengupahan karyawan, termasuk upah pokok, upah lembur, dan tunjangan lainnya yang harus diberikan oleh pengusaha kepada setiap karyawannya.

b. Upah Lembur

   Menetapkan kriteria dan batasan pengupahan lembur, termasuk jumlah jam lembur yang diizinkan dan ketepatan pembayaran upah lembur yang harus diberikan kepada karyawan.

c. Insentif dan Tunjangan

   Menetapkan kriteria dan batasan pengupahan insentif dan tunjangan lainnya yang diberikan kepada karyawan.

d. Pembayaran Upah

   Menetapkan prosedur dan batasan pembayaran upah, termasuk

---

[26] Hanifiyah Yuliatul dan Elfira Maya, "Pasar Tenaga Kerja: Sebuah Tinjauan dalam Perspektif Islam", *The International Journal Of Applied Business TIJAB*, Volume 3, Nomor 1, (2019), 224-37.

[27] "Kementerian ketenagakerjaan RI, "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan" dalam https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/PP362021.pdf . (Diakses pada 18 maret 2024 pukul 15.15)

jadwal pembayaran, metode pembayaran, dan kewajiban pemberi kerja untuk membayar upah tepat waktu.

e. Pelanggaran

Menetapkan sanksi dan hukuman bagi pelanggaran terhadap peraturan ini, termasuk pemberian upah yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Walaupun demikian, terdapat tenggat waktu atau jangka waktu pemberian upah pokok maupun upah kerja lembur. Upah dan kompensasi harus dibayarkan sesuai jadwal dan tidak boleh ada penundaan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi, serta ketenangan dan perhatian mereka dalam bekerja. Penundaan pembayaran upah/kompensasi akan mengakibatkan turunnya disiplin, moral, dan semangat kerja pekerja, serta meningkatnya perputaran karyawan karena ketidakpuasan terhadap organisasi. Pengusaha harus menyadari bahwa pekerja dan keluarganya akan menggunakan kompensasi untuk memenuhi semua kebutuhan mereka, terutama kebutuhan yang tidak dapat ditunda, seperti makan.[28] Oleh karena itu, diperlukan kesadaran baik itu dari pengelola atau pemilik perusahaan yang wajib membayarkan upah karyawan secara tepat waktu, maupun dari karyawanya itu sendiri apabila terdapat keterlambatan dari pemberian upah.

Sedangkan dalam penetapan peraturan mengenai upah regional telah diatur dalam PP No. 51/2023 tentang Pengupahan. Penentuan UMK yang memakai rumus hitungannya dengan variabel tingkat inflasi dan pertumbuhan PDB. Mengenai besaran upah minimum regional ditetapkan dengan mengacu pada kepentingan karyawan dan juga kepentingan pengusaha, sehingga dapat dikatakan seimbang dan tidak

[28] Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 127.

memberatkan salah satu pihak.[29] Menegakkan kompensasi yang adil bagi para pekerja sesuai dengan standar pemerintah merupakan fungsi penting dari undang-undang ini. Selain itu, peraturan ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan stabilitas ekonomi di Indonesia. Pemberian upah minimal pada pekerja bertujuan agar para pekerja mendapatkan pengahsilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Masing-masing daerah mempunyai standar kebutuhan hidup yang berbeda, sehingga situasi ini yang menjadikan besaran upah minimum tidak berlaku secara nasional namun hanya berlaku untuk wilayah tertentu.[30]

4. Prinsip-prinsip pengupahan dalam ekonomi islam

Dalam kehidupan bermasyarakat, disadari atau tidak bahwa manusia selalu berhubungan antara satu dengan yang lainnya guna memenuhi kebutuhan hidupnya.[31] Kaitannya dengan hal itu, Al-Qur'an selain memberi tekanan yang sangat besar terhadap pentingnya bekerja, juga dengan jelas menunjukkan bahwa manusia diciptakan di muka bumi untuk bekerja demi kehidupannya.[32] Dalam sudut pandang Ekonomi Islam, konsep mengenai upah dipisahkan menjadi dua bagian, yaitu :

a. Adil

Ekonomi Islam memandang keadilan dalam penentuan upah haruslah proporsional serta transparan dan jelas (seperti dalam hal perjanjian dan jaminan). Dengan cara yang memperhatikan

PONOROGO

[29] Dinas Kominfo Jawa Timur, *"UMK Ponorogo naik 3,89 Persen",* dalam https://kominfo.jatimprov.go.id/berita/umk-ponorogo-2024-naik-3-89-persen#:~:text=Jatim%20Newsroom%20%2D%20Bupati%20Ponorogo%2C%20Sugiri,di%20nominal%20Rp%202.148.709. (Diakses pada 19 Maret 2024 pukul 07.40).

[30] Moh Faizin, "Pengaruh Upah Minimum, Kemiskinan dan Pengangguran pada IPM di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur", *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Volume 12, Nomor 2, (2021), 214-227.

[31] Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), 11.

[32] Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumy, 1997), 286.

kemaslahatan buruh dan majikan, upah diputuskan dengan cara yang paling adil tanpa menguntungkan pihak tertentu. Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja.[33] Sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Maidah ayat 8, yang artinya:[34]

> "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. Al- Maidah:8)

b. Layak (berkecukupan)

Jika keadilan mengacu pada kejelasan, keterbukaan, dan proporsionalitas dalam hal beban kerja, maka kelayakan mengacu pada kuantitas yang diterima. Menurut Ekonomi Islam, "layak" adalah memiliki makanan, pakaian, dan tempat tinggal yang cukup. Menurut hadits yang disampaikan oleh Abu Dzar, Rasulullah SAW bersabda:

> "Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim).

---

[33] Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman, Cetakan Keempat*, (Bandung: Mizan, 1996), 191.

[34] al-Quran, 5:8

Hadis di atas menunjukkan bahwa kelayakan pendapatan yang diperoleh buruh ditentukan oleh tiga faktor: makanan (pangan), pakaian (sandang), dan tempat tinggal. Oleh karena itu, upah yang layak harus dibayarkan dengan cara yang jelas, terbuka, dan adil. Penghasilan yang layak harus dapat menutupi biaya pangan, sandang, dan papan, namun tidak jauh di bawah harga pasar. Pedoman gaji ini harus ditetapkan pada tempat yang tepat sehingga umat Islam atau perusahaan Muslim dapat dengan mudah menerapkan manajemen Syariah dalam pengupahan pekerjanya di tempat kerja.

Adapun menurut Taqiyuddin An-Nabhani, penentuan *ujarah* atau upah pada suatu perjanjian *ijarah* terdapat dua pembagian, yakni:[35]

a. *Ujarah* sudah tersebutkan (*ajrun musamma*), upah yang telah ditentukan di awal transaksi, dengan syarat disertai unsur kerelaan (keridhaan) dari kedua belah pihak.
b. *Ujarah* yang sepadan (*ajrun mitsli*), Ini adalah bayaran yang wajar dalam kaitannya dengan persyaratan pekerjaan, yaitu properti yang akan diminta sebagai kompensasi dalam transaksi yang sebanding.

Kedua golongan tersebut menunjukkan penekanan akan kejelasan penentuan upah serta pemberian upah yang sepadan semisal pemberian upah untuk jam lembur dan lain-lain harus diberikan sesuai dengan wajar dan adil, kedua poin ini kembali menegaskan apa yang telah dijelaskan sebelumnya pada pembahasan hak dan kewajiban tenaga kerja. [36] Penentuan upah dalam Islam dapat dikatakan memiliki perbedaan dengan pandangan ekonomi konvensional dimana dalam ekonomi konvensional tingkat upah ditentukan berdasarkan kondisi keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar tenaga

[35] Taqiyuddin An-Nabhani, *Membangun Perekonomian Alternatif Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), 115.

[36] Hanifiyah Yuliatul dan Elfira Maya, "Pasar Tenaga Kerja: Sebuah Tinjauan dalam Perspektif Islam", *The International Journal Of Applied Business TIJAB*, Volume 3, Nomor 1, (2019), 224-237.

kerja. Sedangkan dalam ekonomi Islam, penentuan upah tidak bergantung kepada penawaran dan permintaan tenaga kerja akan tetapi bergantung pada kebutuhan si pekerja yang didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan maupun pekerja, hal inilah yang menunjukkan sisi perbedaan dengan ekonomi konvensioan dan dapat menjadi sebuah solusi akan konsep penetapan upah yang sesuai syariah Islam.[37] Dengan seperti itu, perlu adanya kesesuaian dalam pemberian upah kepada para karyawan dalam bekerja yang disesuaikan juga dengan hak dan kewajiban pemilik perusahaan yang mempekerjakan karyawannya sesuai dengan ketentuan syariat ekonomi islam.

5. Asas penetapan upah lembur karyawan

Penetapan upah pada dasarnya apabila pekerja atau buruh bekerja pada waktu kerja lembur maka pengusaha wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan mengenai asas dan perhitungan upah jam kerja lembur terbaru terdapat beberapa perubahan sesuai dengan Pasal 13 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur. Yaitu diantaranya adalah:[38]

a. Rumus Perhitungan Upah Lembur Pada Hari Kerja.

   Pada hari kerja, tarif lembur adalah 1,5 kali gaji pokok untuk satu jam pertama dan dua kali gaji pokok untuk satu jam kedua.

b. Upah Maksimal Lembur.

   Berbeda dengan undang-undang sebelumnya, perhitungan lembur terbaru untuk hari kerja dan hari libur telah diubah. Metode penghitungan lembur per jam tidak berubah, tetapi pekerja mungkin mendapatkan kompensasi lembur maksimum yang lebih tinggi karena jumlah maksimum waktu kerja ekstra.

---

[37] Ibid., 224-237.

[38] Peraturan Pemerintah Pasal 13 No. 35 Tahun 2021 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

c. Aturan Perhitungan Lembur Sesuai UU Cipta Kerja Terbaru.

Lembur adalah pekerjaan yang diatur dalam Undang-Undang, sehingga perusahaan wajib memberikan bayaran sesuai ketentuan. Untuk itu, penting bagi perusahaan mencatat setiap upah upah tersebut dalam laporan keuangan secara tepat. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia pasal 31 Undang- Undang RI No. 35 Tahun 2021, yang juga termasuk kedalam UU cipta kerja, Berikut adalah beberapa poin penting dari dasar penetapan mengenai upah lembur. yaitu:[39]

1) Upah lembur dihitung berdasarkan upah bulanan, dengan pembayaran upah kerja lembur dibayarkan bersamaan dengan pembayaran upah bulanan. Upah bulanan diubah ke hitungan upah sejam.
2) Untuk hari kerja, pekerja mendapatkan upah sebanyak 1,5x untuk jam pertama dan 2x untuk jam berikutnya.
3) Untuk hari libur atau istirahat, perhitungan biaya lembur dapat dilakukan dengan rumus: 2 x 1/173 x jam lembur x gaji bulanan. Misalnya, jika gaji bulanan adalah Rp 3.000.000 dan pekerja diminta untuk lembur selama 7 jam, maka biaya lembur yang diperoleh adalah Rp 182.080

Bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan yang nilainya lebih baik, maka perhitungan tersebut tetap berlaku. Dengan memahami asas-asas ini, perusahaan dapat menentukan upah lembur yang tepat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, memastikan bahwa karyawan mendapatkan pembayaran yang adil dan sesuai dengan ketentuan hukum.

[39] Ibid.

C. Teori Kesejahteraan Karyawan

1. Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Menurut ketentuan Kesejahteraan Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 UU No. 11 Tahun 2009. Kesejahteraan adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri dan melaksanakan peran sosialnya. Kesejahteraan adalah suatu tunjangan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kebijakan untuk memenuhi tujuan organisasi, baik yang bersifat material maupun non material.[40]

Menurut Syaufii Syansuddin (2004), adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan yang diliputi oleh rasa ketentraman dan keselamatan lahir dan batin, baik material maupun spiritual, yang memungkinkan bagi seorang pekerja/buruh untuk berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya. Dari definisi tersebut, dapat dilihat bahwa seorang pekerja ingin kebutuhan rohani dan jasmaninya terpenuhi. Produktivitas pekerja akan meningkat jika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi. Oleh karena itu, pemenuhan kesejahteraan rohani (non-fisik) dan jasmani (fisik) haruslah seimbang, dan hal ini harus diperhatikan.[41]

Menurut Hariandja, kesejahteraan karyawan diketahui dengan pernyataannya yaitu: "tunjangan-tunjangan dan program kesejahteraan karyawan yang pemberianya tidak didasarkan pada kinerja pegawai, tetapi didasarkan pada keanggotaanya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupanya secara normal dan dapat bekerja lebih baik" Disebut juga dengan program-program kesejahteraan atau *benefit and service*, kompensasi pelengkap dan lain-

[40] JDIH BPK, bab 1 pasal 1 ayat 1 undang-undang (UU) nomor 11 tahun 2009 dalam Database Peraturan JDIH BPK : Kesejahteraan sosial, https://peraturan.bpk.go.id/Details/38601/uu-no-11-tahun-2009, (Diakses pada 21 Maret 2024 pukul 09.40)

[41] Risma Wahyuni, "Pengaruh Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing PT. Athary Kemilau Indonesia Pada Cleaning Servis UIN Suska Riau Dalam Perspektif Ekonomi Syariah" *Skripsi* (Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2023) 19.

lain.[42] Lebih lanjut Hariandja mengatakan apapun istilah yang digunakan, maksud dan tujuan pemberianya sama, yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhanya di luar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam rangka meningkatkan komitmen pegawai kepada organisasi, meningkatkan produktivitas, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkankan efektivitas organisasi. Sedangkan wibowo menyatakan bahwa pada umumnya tunjangan tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, menurutnya tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.[43]

Dalam pendapat Imam al-Ghazali, kesejahteraan berarti tercapainya kemaslahatan bersama, yang dimana telah terpeliharanya tujuan *Syara'* atau *Maqashid al-Shari'ah.* Tercapainya kesejahteraan bagi karyawan akan membuat suasana lingkungan perusahaan menjadi nyaman, penuh kebahagiaan dan kedamaian hati dan kemaslahatan.[44]

Kesejahteraan karyawan ialah tambahan imbalan material dan non-material yang secara tidak langsung diberikan dengan tujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Kesejahteraan merupakan hak karyawan yang dapat terpenuhi apabila karyawan menerima penghasilan yang layak dan tersedia jaminan sosial untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.[45] Hasibuan memberi arti pada kesejahteraan karyawan ialah “layanan pelengkap yang

---

[42] Marihot Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: Grasindo, 2009), 279.

[43] Ibid., 180.

[44] Abdur Rohman, *Ekonomi Al-Ghazali Menelusuri Konsep Ekonomi Islam Dalam Ihya' Ulum al-Din* (Surabaya: PT Bina Ilmu Offset, 2010), 84.

[45] Arfananda Dias Pratama dan Axel Giovanni, "Pengaruh Kompetisi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek di Kota Magelang," *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, Volume 3, Nomor 4, (2021), 22-23.

diberikan sesuai dengan kebijakan, termasuk materi dan non-materi. Mempertahankan dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental pekerja adalah tujuan untuk meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja".[46] Kesejahteraan, di sisi lain, adalah situasi di mana sebagian besar kebutuhan terpenuhi dan mengalaminya memberikan perasaan aman. Dengan memberikan kesejahteraan, perusahaan dapat mengurangi perputaran tenaga kerja dengan menumbuhkan ketenangan karyawan, kegembiraan dalam bekerja, disiplin, dan kesetiaan terhadap organisasi.

Berikut adalah beberapa faktor internal yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan yang bekerja lembur yaitu adalah:[47]

a. Kesegaran fisik karyawan, karyawan yang bekerja lembur biasanya mengalami kelelahan dan stres yang dapat berpengaruh pada kesegaran fisik mereka. Kelelahan tersebut menyebabkan karyawan menjadi kurang produktif dan memiliki kinerja yang lebih buruk.
b. Kesehatan mental karyawan. Setiap karyawan yang bekerja lembur disini walaupun kecil presentasenya namun juga mengalami stres dari banyaknya beban kerja lembur. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kesehatan mental mereka. Stres dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang percaya diri, memiliki kinerja yang lebih buruk, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah.

Selain itu, berikut adalah beberapa faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan kerja lembur, yaitu:[48]

a. Tingkat kebutuhan produksi dan waktu kerja. Pada saat kebutuhan produksi yang tinggi dapat memaksa karyawan disini untuk bekerja lembur. Saat tingkat produksi yang tinggi mungkin perlu mengelola

[46] Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2005, 185

[47] Abdul Jalil, *Teologi Buruh..*,186.

[48] Ibid., 182.

waktu kerja lembur, termasuk jumlah jam lembur yang diberikan dan kondisi kerja yang diberikan, yang juga dapat mempengaruhi sisi aspek gangguan kesehatan karyawan yang bekerja lembur pada saat terjadi permintaan produksi yang tinggi seperti kemungkinan cedera pada saat bekerja lembur dan kemungkinan terserang sakit tidak enak pada badan dikarenakan kelelahan.

b. Faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan aspek yang penting di butuhkan dalam menciptakan kenyamanan karyawan seperti keamanan, tata letak, kebersihan serta kondisi fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, Komunikasi antara manajemen dan karyawan yang jelas dan efektif sangat penting. Karyawan perlu merasa dihargai dan dipahami satu sama lain.

c. Kompensasi dan motivasi kerja. Kebijakan yang adil dari perusahaan terkait upah lembur, waktu kerja lembur, dan perlindungan karyawan juga mempengaruhi kesejahteraan karyawan lembur yang berdampak pada motivasi kerja. Upah lembur dan insentif tambahan seperti bonus atau tunjangan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, Kondisi ekonomi pribadi karyawan juga mempengaruhi motivasi mereka saat bekerja lembur. Karyawan yang memiliki kebutuhan ekonomi yang tinggi mungkin merasa lebih terdorong untuk bekerja lembur.[49]

Mengacu pada pengertian di atas, bahwasannya program kesejahteraan karyawan adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti upah atau gaji (kompensasi langsung), atau dalam bentuk kompensasi tidak langsung (disebut juga tunjangan). Pemberian tunjangan ini dilakukan tanpa melihat kinerja karyawan, melainkan berdasarkan keanggotaan karyawan dalam organisasi dan nilai yang melekat pada karyawan sebagai manusia seutuhnya yang

[49] Ibid., 190.

dapat memenuhi kebutuhan di luar upah atau gaji karyawan.

2. Kesejahteraan karyawan dalam islam

Dalam syariat Islam dijelaskan bahwa sesungguhnya tidak diragukan lagi ketika menciptakan dunia, Allah menganugerahkan rezeki, persediaan, dan sumber daya yang melimpah untuk kebutuhan para pengikut-Nya, memastikan kemakmuran dan kesejahteraan mereka. Dalam peradaban Islam, bekerja dan mencari nafkah merupakan tanggung jawab dan perintah bagi setiap orang.[50] Oleh sebab itu, Islam sangat mengedepankan kemaslahatan para pekerja/buruh dengan menjelaskan apa saja yang menjadi hak dan kebutuhan setiap pekerja yang erat kaitannya dengan kesejahteraan para pekerja.

Kesejahteraan karyawan lembur yang dikaitkan dengan pembagian jam lembur dan upah serta kompensasi kerja lemburnya memiliki beberapa aspek hak-hak yang dibutuhkan oleh para karyawan lembur. Diantaranya adalah:[51]

a. Hak mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan

Setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan atas perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, serta nilai-nilai agama. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh maka diselenggarakanlah upaya keselamatan dan kesehatan kerja, sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh sesuai dengan ukuran kemampuan perusahaan.

[50] Abdul Wahab, "Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam" *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol. 5, No. 1, (2020),104.

[51] Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LkiS, 2008), 175.

Menurut Islam, para *fuqaha* berpendapat bahwa diharuskan untuk para majikan untuk memberikan anggaran yang dipersiapkan diawal untuk biaya perawatan kesehatan bagi para buruh dalam waktu sesi kerja bilamana ada karyawan atau buruh yang sakit atau mengharuskan perawatan saat itu juga.[52]

b. Hak mendapatkan upah dan perlindungan kerja

Sesuai dengan hasil analisis penentuan upah lembur karyawan, aspek pemberian upah lembur, kompensasi dan *reward* lembur pada dasarnya merupakan salah satu aspek penunjang motivasi karyawan lembur serta kesejahteraan karyawan itu sendiri. Selain itu, dalam melaksanakan kerja lemburnya, keamanan karyawan adalah salah satu aspek penunjang kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan kerja lemburnya.[53]

Sementara perlindungan terhadap karyawati tampak dalam Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 yang melarang perempuan berumur kurang dari 18 tahun untuk dipekerjakan lembur pada pukul 23.00-07.00. Selain itu, pada kegiatan lembur pengusaha diwajibkan memberi makanan dan minuman, jaminan keamanan serta menyediakan angkutan pulang untuk jam lembur diatas pukul 23.00.[54]

Jika dilihat dalam perspektif Islam, aturan tersebut telah mencerminkan pemenuhan lima aspek hak dasar *Adh-dharurriyat Al-khamsah*, dan lebih spesifik lagi yaitu perlindungan terhadap jiwa para buruh. Sesuai dengan *sabda* Rasulullah SAW:

> "Para pekerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja hendaklah diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu Jika terpaksa, ia harus dibantu"

---

[52] Ibid., 177

[53] Ibid., 175.

[54] Kemenperin, Pasal 76 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, dalam https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf, (Diakses pada 2 Mei 2024 pukul 22.22)

c. Hak mendapatkan cuti kerja dan waktu istirahat

Termasuk dalam kategori menjamin kesejaheraan karyawan adalah dengan memberi mereka hak untuk cuti dan beristirahat. Utamanya hak cuti diberikan kepada buruh yang mengharuskan untuk meninggalkan pekerjaan dalam suatu waktu, buruh hamil dan buruh yang sedang sakit. Sedangkan hak untuk istirahat diberikan di sela sela kesibukan lembur untuk menjamin kesejahteraan psikis karyawan. Aturan tersebut juga selaras dengan misi Islam menghilangkan eksploitasi manusia terutama para buruh. Secara *fiqh,* hak untuk beristirahat adalah bagian dari kontrak kerja sehingga ketentuan tersebut harus diperjelas dan terpisah dari waktu kerja.[55]

d. Hak mendapatkan kesempatan dalam beribadah

Peraturan yang berlaku menyebutkan bahwa perusahaan wajib memberikan waktu bagi para karyawannya untuk melakukan ibadah yang diwajibkan agama, dengan tetap memberikan upah kerjanya secara penuh. Dalam konteks buruh muslim, hak tersebut adalah salah satu perwujudan keimanan dikarenakan kewajiban utama umat Islam adalah beribadah kepada Allah SWT. Dengan paradigma ini, pelaksanaan ibadah bagi seorang buruh merupakan mekanisme untuk membangun kesadaran diri yang memunculkan motivasi, semangat dan kekuatan baru untuk bekerja dengan lebih baik. Sehingga produktivitas kerjanya semakin naik.

Terkait aspek yang menentukan kesejahteraan pekerja dalam hal pemberian *ujrah* atau upah, hal itu akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja serta semangat kerja karyawan ini disebabkan karena uang masih merupakan tujuan utama yang kuat bagi

[55] Abdul Jalil, *Teologi Buruh*..., 182.

karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai upah agar terciptanya kesejahteraan yang banyak bertujuan untuk memperoleh keuntungan, oleh sebab itu sebagai timbal balik atas kinerja karyawan yang baik maka perlu memperhatikan kesejahteraan mereka demi kelangsungan proses produksi.[56]

Kesejahteraan juga berarti balas jasa dari perusahaan selain gaji/upah, atas jasa yang diberikan kepada pegawai baik berupa material maupun non material yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam lingkungan yang aman dan sehat.[57] Maka dari itu, pengelolaan karyawan lembur selalu menjadi hal yang perlu lebih diperhatikan bagi pengelola SDM perusahaan. Dalam pengelolaan tersebut aspek kesejahteraan karyawan haruslah diperhatikan lebih. Mengingat beban kerja yang mungkin tanpa pekerja sadari dalam pekerjaannya dapat mempengaruhi fisik serta psikologis mereka

PONOROGO

[56] Damayanti, Andi Indra Saputra Alamsyah dan Atirah, "Peranan UMKM Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi Kasus UMKM ISR Bone), "*Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 5, Nomor 1 (2023), 1.

[57] Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), 62.

BAB III
DATA KEBIJAKAN LEMBUR, UPAH LEMBUR DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN ESGE SABLON

A. Gambaran umum objek penelitian

1. Profil usaha ESGE Sablon Mlarak Ponorogo.
   a. Alamat perusahaan

      Usaha ini beralamatkan di Dukuh Kaponan 3, RT/RW: 03/02, Desa Kaponan Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo.

   b. Sejarah berdirinya perusahaan

      Konveksi ESGE Sablon Mlarak Ponorogo adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur barang dan jasa desain gambar atau tulisan kaos yang akan diperjual-belikan ke konsumen. Konveksi ESGE Sablon Ponorogo juga menerima pesanan kaos dengan berbagai macam desain sesuai keinginan dari konsumen. Konveksi ESGE Sablon Ponorogo berdiri pada bulan Februari awal tahun 2013 yang didirikan oleh Pak Agus Hariyanto. Pak Agus menjelaskan, untuk mencapai kepuasan konsumen kami selalu menjaga kualitas produk dengan harga yang dapat dijangkau oleh semua kalangan sehingga mereka (konsumen) merasa puas dengan pelayanan yang kami berikan.[1]

      Sebelum mendirikan usahanya ini, Pak Agus ikut bekerja di tempat usaha sablon milik saudaranya selama bertahun-tahun. Kemudian beliau mempunyai inisiatif untuk membuka usaha sendiri, dengan meminjam modal kepada orang tua. Karena masih baru memulai usaha beliau hanya menerima sablon kaos dengan jumlah yang tidak banyak. Kemudian beliau melakukan kesalahan menyablon hingga 100 kaos, dari kesalahan tersebut beliau mempunyai motivasi kerja yang tinggi

[1] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 7 Maret 2024.

Lambat laun produknya mulai diminati konsumen sehingga usahanya menjadi berkembang. Hal ini yang membuat beliau lebih bersemangat lagi dalam mengembangkan usahanya. Untuk mengembangkan bisnisnya tersebut beliau mulai mengontrak ruko kecil di pinggir jalan berlokasi di Jl. Ki Ageng Kutu Kecamatan Siman untuk memasarkan produknya. Setelah toko Konveksi ESGE Sablon Ponorogo berdiri, beliau merekrut dua orang karyawan untuk ditempatkan di toko tersebut dan semakin bertambah sampai saat ini hingga memiliki 25 karyawan.

Seiring berjalannya waktu, usaha yang di pimpin oleh Pak Agus ini semakin berkembang. Produk-produk yang ada di Konveksi ESGE Sablon Ponorogo juga sudah dikenal oleh masyarakat luas. Pesanan dari luar kota juga tidak kalah ramai.[2] Untuk pemasaran ESGE Sablon Ponorogo dilakukan secara online maupun offline, dan juga menerima pemesanan dari *reseller, dropshiper* dan juga kerjasama dengan berbagai pihak. Dengan ketekunan dalam menjalankan usahanya tersebut kini Konveksi ESGE Sablon Ponorogo dapat berkembang dan produknya diterima dihati masyarakat (konsumen).

2. Visi dan Misi usaha ESGE Sablon Mlarak Ponorogo

   Visi "Memberikan Harga, Pelayanan, Kualitas dan Memuaskan".

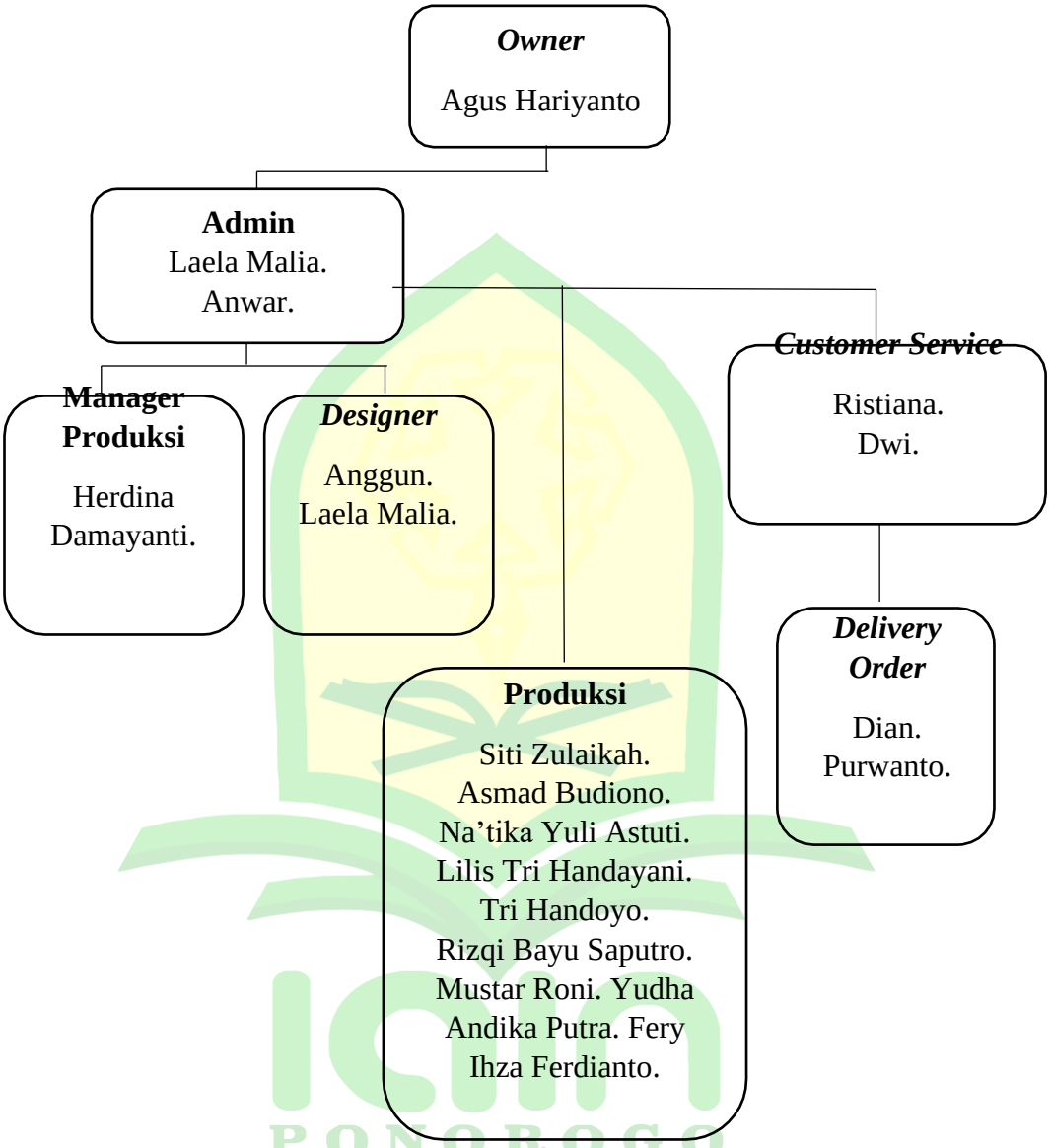
   Misi " Mengembangkan Usaha ESGE Sablon Ponorogo untuk Penjualan Produk dengan Harga, Pelayanan, Kualitas Terbaik di Ponorogo dan Memberikan Lapangan pekerjaan Bagi Masyarakat di Sekitar Tempat Usaha".

3. Struktur Organisasi ESGE Sablon Mlarak Ponorogo

   Dalam sebuah usaha tentunya ada struktur organisasi yang mana susunan tersebut merupakan sebuah gambaran adanya suatu kegiatan

[2] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 7 Maret 2024.

serta berjalannya program kerja yang menjadi dasar tercapainya tujuan usaha pada suatu organisasi. Demikian pula di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo yang memiliki struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 3. 1. Susunan Organisasi Perusahaan ESGE Sablon Mlarak Ponorogo

4. Job Deskripsi di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo

Di dalam ESGE Sablon Mlarak Ponorogo setiap orang memiliki tugasnya masing-masing, sebagaimana yang tertera dibawah ini:

a. Pemilik dan Pimpinan ESGE Sablon yaitu adalah Bapak Agus Hariyanto sebagai pemilik/pimpinan yang bertugas dan bertanggungjawab dalam memberikan arahan kepada para karyawannya, memberikan informasi penting terkait dengan usaha, dan mengambil keputusan untuk kemajuan usaha seperti evaluasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
b. Admin (Laela Malia dan Anwar) memiliki tugas untuk menginput atau memasukkan data penjualan yang sudah dilakukan, membuat laporan secara berkala, memeriksa absensi rutin karyawan, merancang serta membuat neraca keuangan dan neraca perpajakan usaha.
c. Desainer (Anggun dan Laela) bertugas membuat desain dari kaos yang dipesan oleh para konsumen.
d. Customer *Service* (Ristiana dan Dwi) bertugas melayani kebutuhan para konsumen yang memesan dan membeli barang, menerima keluhan dan mempertahankan konsumen serta menjaga galeri ESGE Sablon Ponorogo.
e. Delivery *Order* (Dian dan Purwanto) bertugas mengantarkan pesanan kaos sablon kepada para konsumen baik itu konsumen online ataupun offline.
f. Manajer Produksi (Herdina Damayanti) bertugas mengecek ketersediaan bahan baku yang digunakan, menentukan pilihan bahan baku yang akan digunakan untuk proses produksi, dan memberikan arahan kepada para karyawan produksi.
g. Karyawan bagian produksi yang bertugas antara lain membuat list stock *opname* persediaan barang produksi, melakukan pengepresan kaos, menyablon kaos dengan desain yang telah tersedia (menggunakan mesin *Plastisol* dan Rubber), pemotongan kain, dan menjahit pakaian.

PONOROGO

5. Sumber Daya Manusia di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo

   Pada saat awal berdirinya perusahaan konveksi ESGE Sablon, Pak Agus Haryanto selaku pemilik masih mengandalkan beberapa karyawan dari saudaranya sendiri. Kemudian bertambah seiring waktu hingga sekarang di ESGE Sablon jumlah karyawan tetap total 25 orang dan karyawan yang bekerja lembur berjumlah 18 orang. ESGE Sablon juga seringkali membuka lowongan karyawan kontrak yang diperuntukkan ketika ada pesanan mendadak dalam skala besar.

6. Produk ESGE Sablon Mlarak Ponorogo

   ESGE Sablon Mlarak Ponorogo adalah sebuah badan usaha konveksi, printing dan sablon. Dimana, ESGE Sablon memiliki berbagai varian produk dengan harga terjangkau oleh pelanggan. Produk-produk yang diperjualbelikannya yaitu sablon kaos, kartu nama, nota, sticker, cetak undangan untuk acara pernikahan, sablon design dengan dukungan tenaga berpengalaman, kontrol proses yang teliti dan kualitas hasil yang bagus.

7. Strategi Pemasaran ESGE Sablon Mlarak Ponorogo

   Untuk pemasaran yang sudah dilakukan oleh Konveksi ESGE Sablon Ponorogo yaitu secara online lewat instagram, shopee, whatsapp, facebook dan maupun offline dengan datang langsung ke tempat produksi, dan juga bisa menerima pemesanan dari *reseller*, *dropshiper*, dan juga kerjasama dengan berbagai pihak. Dengan ketekunan dalam menjalankan usahanya tersebut kini Konveksi ESGE Sablon Mlarak Ponorogo dapat berkembang dan produknya diterima masyarakat (konsumen).

B. Data

1. Kebijakan kerja tambahan/ lembur karyawan di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo

Berdasarkan hasil wawancara penelitian yang dilakukan di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo, perusahaan ini memberlakukan sistem kerja tambahan atau kerja lembur untuk memenuhi jumlah pesanan yang datang tiba-tiba ataupun pesanan dalam jumlah yang banyak. Hal tersebut menjadi poin penting yang menjadi dasar pemilik perusahaan dalam menentukan kebutuhan kerja lembur. Pemberlakuan jam kerja lembur karyawan ditentukan sendiri oleh pemilik ESGE Sablon secara langsung. Lembur di ESGE Sablon merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaannya bertujuan untuk menyelesaikan target produksi pesanan di ESGE Sablon atau pekerjaan dengan jumlah yang meningkat. Di ESGE Sablon ini istilah lembur mengacu pada bertambahnya jam kerja karyawan dari jam kerja normal yang artinya para karyawan ini bekerja dengan waktu tambahan serta upah tambahan untuk menyelesaikan tuntutan permintaan produksi yang meningkat. Pada hasil wawancara yang dikemukakan oleh pemilik ESGE Sablon yaitu Pak Agus Harianto menjelaskan bahwasannya lembur yang dilakukan di ESGE Sablon ini ada 2 yang yaitu:[3]

a. Lembur yang dilakukan ditempat sablon: Yaitu kebijakan lembur yang dilakukan ditempat sablon dimulai dari jam 18.00 sampai 23.00.
b. Lembur yang diselesaikan dirumah: Yaitu kebijakan lembur yang membolehkan bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan lembur dibawa pulang ke rumah dengan ketentuan *deadline* tertentu dan ketentuan upah lembur tersendiri.

[3] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 29 Mei 2024.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Pak Agus yaitu:[4]

> "Memang betul mbak disini itu ada kerja lemburnya, biasanya untuk lembur sendiri dilakukan para karyawan sehabis mereka pulang mbak yaitu sehabis magrib sampai jam sebelas malam biasanya dan saya juga menganjurkan karyawan itu punya mesin jahit sendiri jadi mereka bisa menyelesaikan pekerjaannya kalau tidak selesai. Dan untuk pekerjaan yang diselesaikan dirumah saya tidak mematok harus selesai secara keseluruhan mbak jadi itu sesuai kenyamanan karyawan saja mereka bisa menyelesaikan berapa jahitan. Untuk upahnya itu saat lembur sehabis sholat magrib sampai jam sebelas malam saya menghitung dengan hitungan 3 jam 3 jam mbak, selama 3 jam itu sebesar 35ribu. Jadi untuk semalam lembur kan ada 5 jam itu mbak dan untuk 2 jam nya saya gabung dengan lembur dikeesokan harinya sedangkan untuk pekerjaan yang dibawa pulang karyawan itu saya tidak mematok harus selesai gitu nggak namun sesuai kenyamanan karyawan saja dan untuk upah pekerjaan yang diselesaikan dirumah saya mematok dengan jumlah banyaknya jahitan yang mereka selesaikan mbak".

Hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Lilis Tri Handayani, karyawan bagian produksi:[5]

> “Saya jika ada suatu hal memang memilih untuk menyelesaikan lembur saya bawa pulang kerumah mbak, ya memang diperbolehkan oleh pak Agus pemilik, untuk lembur yang dibawa pulang kebijakannya ada upah tersendiri, biasanya saya bawa satu karung yang berisikan kain untuk saya jahit dirumah, perhitungannya berdasarkan berapa jumlah jahitan per kainnya”

Pernyataan diatas juga didukung oleh pernyataan Asmad Budiono, karyawan bagian produksi:[6]

> “Saya lebih memilih lembur yang dibawa kerumah mbak, karena memang ada sesuatu hal yang mengharuskan. Saya juga diberi pembagian upah lembur tersendiri karena telah menjadi kebijakan pemilik, untuk ketentuannya berdasarkan banyaknya jahitan bukan lamanya waktu lembur dirumah”

Kebijakan kerja lembur di ESGE Sablon memang terdapat beberapa alasan terkait hal yang mendorong pemberlakuannya. Seperti

---

[4] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 29 Mei 2024.
[5] Lilis Tri Handayani *Wawancara*, 29 Mei 2024
[6] Asmad Budiono *Wawancara*, 29 Mei 2024

yang disampaikan oleh Pak Agus Hariyanto selaku pemilik ESGE Sablon Mlarak Ponorogo:[7]

> "Kami memberlakukan kerja lembur karyawan untuk memenuhi target produksi dalam pemenuhan jumlah pesanan dadakan ataupun pemenuhan pesanan dalam skala besar, agar proses produksi segera tepat waktu sesuai pesanan. Pemberlakuan jam kerja lembur tersebut saya berlakukan untuk para karyawan dengan bagian kerjanya masing-masing. Jika telah ada perintah lembur, maka seluruh karyawan melakukan lembur sesuai bagiannya serta bagi karyawan yang lembur telah kami siapkan daftar absensi masuk dan pulang lembur."

Berdasarkan pemaparan narasumber dan hasil observasi peneliti, maka terdapat beberapa alasan mengenai pemberlakuan jam kerja tambahan atau kerja lembur karyawan di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo. Yaitu dalam rangka memenuhi permintaan yang meningkat. Produksi ESGE Sablon sering mengalami peningkatan volume permintaan yang membuat kapasitas perusahaan tidak memadai. Karyawan sering diharuskan untuk lembur bekerja untuk memenuhi seluruh order dari pelanggan. Hal ini dilakukan untuk menghindari proses keterlambatan pengiriman dari jadwal yang telah ditentukan serta menjaga kepuasan pelanggan atas pengiriman yang tepat waktu. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pak Agus Hariyanto selaku pemilik perusahaan, yaitu:[8]

> "Pada saat tertentu kami memberlakukan lembur dikarenakan adanya peningkatan kebutuhan produksi di ESGE sablon ini, seperti pada saat bulan muharram datang pada saat acara pekan grebeg suro permintaan kami banyak sekali dan kami juga sering kali mendapatkan pesanan dalam jumlah banyak misalnya untuk segaram ibu PKK dan anak-anak sekolah, oleh karena itu untuk memenuhi pesanan, kami dengan kesepakatan bersama antar karyawan, kami memberlakukan jam lembur tersendiri. Biasanya jam kerja lembur dilakukan pada jam 18.00 sampai 23.00 dan kalau pekerjaannya belum selesai biasanya perbagian yang mempunyai pekerjaan itu dibawa pulang jadi mereka meneruskan lemburnya dirumah."

[7] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 7 Maret 2024.
[8] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 7 Maret 2024.

Sejalan dengan hasil wawancara dengan Pak Agus selaku pemilik ESGE Sablon dan juga hasil observasi peneliti. Terdapat pernyataan oleh para karyawan ESGE Sablon, sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Herdina Damayanti, karyawan bagian manajer produksi ESGE Sablon. Pernyataan karyawan tersebut terdapat temuan yang menjadi poin tersendiri untuk peneliti telaah lebih lanjut, yaitu:[9]

> "Benar mbak, jadi disini kerja lembur dilaksanakan untuk memenuhi permintaan jumlah produksi mendadak dan dalam skala yang banyak. Saya juga bekerja lembur apabila ada kebijakan dari pemilik. Lembur saya lakukan untuk meningkatkan kualitas kerja saya, karena terkadang saya kurang setuju dengan pemberlakuan jam lembur karena terkadang perintahnya mendadak pada saat memenuhi target produksi tertentu"

Pendapat sama juga disampaikan oleh Tri Handoyo, karyawan ESGE Sablon bagian produksi:[10]

> "Kebijakan lembur saya kerjakan di ESGE Sablon dilakukan atas perintah manajer dan pemilik untuk memenuhi target produksi mendesak dalam jumlah yang banyak. Kadang kala saya lembur tidak ada persiapan tertentu karena memang tidak ada kesepakatan terlebih dahulu mengenai jangka waktu kerja lembur. Biasanya ada daftar absen lembur tersendiri bagi para karyawan yang sedang melaksanakan lembur"

Suatu perusahaan dalam menentukan apakah karyawan harus bekerja lembur atau tidak berdasarkan beberapa kriteria dan persyaratan yang harus dipenuhi. Berikut adalah beberapa poin penting yang menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan kerja lembur. Diantaranya karyawan harus memberikan persetujuan tertulis untuk melakukan kerja lembur. Persetujuan ini harus dilengkapi dengan tanda tangan dari karyawan dan perusahaan.[11] Pembatasan waktu kerja lembur harus terbatas dan tidak boleh melebihi 3 jam dalam 1 hari, dengan total tidak

[9] Herdina Damayanti, *Wawancara*, 18 Maret 2024.
[10] Tri Handoyo, *Wawancara*, 18 Maret 2024
[11] Peraturan Kemnakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004 Pasal 6.

lebih dari 14 jam dalam 1 minggu.[12] Serta perusahaan harus menyediakan detail kebijakan kerja lembur seperti penjelasan, perincian, atau detail pelaksanaan lembur, termasuk nama karyawan, waktu, tujuan lembur, besar upah lembur yang akan diberikan, dan beberapa data lainnya.

Pemberlakuan kerja lembur di ESGE Sablon merupakan hal yang biasa menurut pendapat dari beberapa karyawan. Karena kebijakan lembur disini sudah menjadi kesepakan tersendiri dikalangan antar karyawan. Jadi hal tersebut juga menjadi alasan utama ESGE Sablon meminta para karyawannya untuk bekerja lembur. Salah satu alasannya adalah untuk memenuhi kebutuhan operasional yang tidak terduga atau mendesak. Karyawan lembur di ESGE Sablon seringkali diperlukan untuk menangani pekerjaan produksi yang tidak dapat ditunda atau untuk memastikan kualitas layanan yang tinggi karena beberapa situasi yang mungkin memerlukan karyawan tambahan di bagian lain untuk bekerja lembur.

Perlu menjadi pertimbangan pengelola ESGE Sablon bahwa kebijakan kerja lembur karyawan harus diatur dengan baik dan ada kompensasi yang sesuai untuk karyawan yang bekerja lembur. seperti menentukan jam lembur secara pasti dengan mempersiapkan jauh-jauh hari akan pemberlakuan jam kerja lembur serta penjadwalan dengan lebih terstruktur mengenai penugasan lembur tiap karyawan. Hal ini penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan memastikan bahwa mereka merasa dihargai atas kerja keras mereka.

PONOROGO

[12] Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”).

2. Pemberian upah kerja tambahan/ lembur karyawan di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti terkait dengan data pemberian upah kerja tambahan atau upah kerja lembur karyawan di ESGE sablon, maka dapat diperoleh data mengenai upah lembur. Sesuai dengan pernyataan Pak Agus yaitu:[13]

> "Untuk upah kerja lembur karyawan telah kami siapkan. Upah tersebut kami berikan kepada karyawan yang melaksanakan kerja lembur. Untuk upah kerja lembur karyawan kami memberikan jaminan upah terlebih dahulu kepada karyawan sebelum melaksanakan kerja lembur untuk meningkatkan motivasi mereka dalam memenuhi target produksi kami. Para karyawan juga telah bersepakat mengenai besaran dan operasional jam kerja lembur karyawan. Sehingga para karyawan dipastikan mendapatkan upah lemburnya dan biasanya para karyawan juga melanjutkan pekerjaannya dirumah karena sebagian dari mereka punya mesin jahit sendiri."

Oleh karena itu, sesuai pernyataan pemilik ESGE Sablon, penetapan upah karyawan kerja lembur sepenuhnya dibagikan oleh bagian manajer produksi. Namun penetapan upah lembur karyawan juga masih dalam pengawasan pemilik ESGE Sablon. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Herdina Damayanti selaku manajer bagian produksi:[14]

> "Pembayaran upah lembur disini dilakukan berbarengan dengan waktu gajian karyawan telah tiba. Upah lembur khusus diberikan kepada karyawan setelah selesai melaksanakan kerja lemburnya dengan dihitung menurut perolehan lama kerja lemburnya ditambah dengan uang lembur yang dihitung dan dibayarkan setiap akhir bulan bersamaan dengan gaji atau upah kerja bulanannya. Pembayaran gaji ditentukan sama rata sesuai masing-masing karyawan dan dipotong jika ada karyawan tersebut izin tidak masuk kerja"

[13] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 7 Maret 2024.
[14] Herdina Damayanti, *Wawancara*, 18 Maret 2024

Dalam pembagian jam kerja lembur, upah lembur serta tunjangan lembur di ESGE Sablon telah diatur oleh manajer produksi serta pemilik. Hal tersebut disampaikan Pak Agus selaku pemilik:[15]

> "Kesepakatan kami mengenai pembagian upah lembur supaya memudahkan penghitungan kami tentukan biasanya per 3 jam Rp. 35.000 dengan berdasar pada daftar absen lembur, dihitung dan dikumpulkan untuk dibayarkan dikala masa gajian karyawan telah pada waktunya. Sedangkan untuk gaji bulanan karyawan berkisar antara Rp. 800.000 sampai dengan Rp. 1.500.000 kurang lebih."

Hal ini didukung oleh pernyataan salah satu karyawan bagian produksi yaitu Tri Handoyo:[16]

> "Sistem jam lembur disini memang tidak menentu, terkadang atas perintah atasan pada saat itu juga karena memang banyaknya pesanan yang *deadline* nya mepet. Atas dasar tersebut Pak Agus pemilik biasanya memberi upah lembur dengan ketentuan 3 jam biasanya upahnya 35 ribu. Dalam hati saya memang berharap dibayarkan setelah selesai lembur seperti pabrik-pabrik besar lain, tapi saya nurut saja karena sudah menjadi kesepakatan teman-teman karyawan"

Pendapat lain juga disampaikan oleh Siti Zulaikah, karyawan bagian produksi:[17]

> "Kerja lembur saya disini saya diberikan upah lembur dengan ketentuan 3 jam dihitung sebesar 35 ribu rupiah dan diberikan ketika waktunya gajian bulanan tiba. Menurut saya pribadi tidak apa karena sudah saya sepakati juga. Namun, jika mungkin setelah lembur dibayarkan juga saya akan sangat senang sekali"

Berdasarkan pemaparan narasumber tersebut dengan dikaitkan dengan hasil observasi telah peneliti dapatkan, diketahui data bahwa dalam pelaksanaan pemberian upah kebijakan jam kerja tambahan atau upah kerja lembur karyawan ESGE Sablon Mlarak Ponorogo secara ringkas dapat dijelaskan beberapa alasan mengenai pertimbangan

[15] Agus Hariyanto, *Wawancara,* 7 Maret 2024
[16] Tri Handoyo, *Wawancara*, 18 Maret 2024
[17] Siti Zulaikah, *Wawancara*, 18 Maret 2024

pemilik perusahaan ESGE Sablon dibalik penetapan upah lembur karyawannya, yaitu:

a. Penghormatan terhadap Kesepakatan Kerja.

Upah lembur juga merupakan bentuk penghormatan terhadap kesepakatan kerja antara karyawan dan perusahaan. Dalam banyak kasus, karyawan memberikan persetujuan tertulis untuk bekerja lembur, dan perusahaan harus membayar upah lembur sebagai bentuk penghormatan terhadap kesepakatan tersebut. Juga di ESGE Sablon seperti yang diungkapan oleh Pak Agus pemilik ESGE sablon:[18]

> "Memang benar, kami memberikan kompensasi dan upah atas pencapaian kerja lembur agar setiap karyawan kami mendapat hak yang sama sebagai bentuk terimakasih dan penghormatan kami atas kerja lembur dalam memenuhi produksi kami. Memang benar, kami dalam memberikan kompensasi dan upah atas pencapaian kerja lembur agar setiap karyawan kami mendapat hak yang sama sebagai bentuk terimakasih dan penghormatan kami atas kerja lembur dalam memenuhi produksi kami. Pemberian upah lembur dihitung per 3 jam biasanya 35 ribu. Penentuan dari jam kesepakatan lembur yaitu dari jam 18.00 sehabis magrib sampai jam 23.00".

b. Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja.

Upah lembur dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan upah lembur mungkin merasa lebih dihargai dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Herdina Damayanti, bagian manajer produksi ESGE sablon:[19]

> "Saya dan teman-teman karyawan di bagian produksi dalam bekerja lembur tentunya juga atas dasar kesepakatan bersama dan itu juga termasuk kesepakatan nominal upah lembur yang telah kami terima atas hasil kerja lembur kami para karyawan. Sehingga dapat mendorong saya agar lebih semangat dan giat lagi dalam bekerja lembur"

[18] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 7 Maret 2024.
[19] Herdina Damayanti, *Wawancara*, 18 Maret 2024.

Pernyataan tersebut juga sama disampaikan oleh karyawan bagian produksi, Siti Zulaikah. Yaitu :[20]

> "Upah kerja lembur kami disini telah disetujui, karena juga telah menjadi bagian dari kesepakatan apabila disini mengharuskan kami untuk kerja lembur memenuhi permintaan produksi yang mendadak setiap saat. Dan untuk pembayaran upah lembur menurut saya pribadi kurang setuju atau perlu diperbaiki karena terkadang pembayaran upah lembur terlalu lama dikarenakan digabung dengan gaji pokok karyawan. Perlu diperbaiki karena hal itu pasti akan lebih meningkatkan motivasi saya dalam bekerja lembur"

c. Pemenuhan Kebutuhan Khusus Karyawan.

Upah lembur juga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan khusus karyawan, seperti karyawan yang memiliki kondisi khusus atau karyawan yang memiliki kebutuhan tertentu yang tidak dapat dipenuhi dalam waktu kerja normal maupun jam kerja tambahan atau jam kerja lembur. Hal ini sesuai dengan pernyataan Pak Agus selaku pemilik:[21]

> "Kami memiliki karyawan dari yang berusia produktif dari mulai usia 18-25 tahun serta terdapat juga usia 30 tahunan keatas, dimana, ada juga yang telah menikah dan memiliki anak yang kebetulan kediamannya dekat dengan tempat produksi kami. Karyawan kami kebanyakan anak anak muda dan sudah bekerja disini dari dulu saat mereka sudah tidak bersekolah. Usaha ini saya targetkan untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar agar mereka mempunyai pekerjaan yang baik dan karyawan pertama kami kebanyakan mulai dari jenjang SMP, SMA, yang sudah berkeluarga ada dan anak-anak yang putus sekolah juga ada. Untuk karyawan yang sudah berkeluarga mereka itu sambil mengurus keluarga juga kerja pada kami baik itu jam kerja normal dan juga jam kerja lembur. Saya juga menganjurkan untuk para karyawan itu menabung dan dari hasil tabungannya bisa untuk membeli peralatan jahit sehingga jika ada lembur dan pekerjaan mereka belum selesai bisa dilanjutkan dirumah."

[20] Siti Zulaikah, *Wawancara*, 18 Maret 2024

[21] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 7 Maret 2024.

Dengan mempertimbangkan alasan-alasan di atas, dapat dilihat bahwa pemberian upah lembur karyawan di ESGE Sablon yang tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan, memiliki peran penting dalam memastikan bahwa karyawan mendapatkan kompensasi yang adil untuk waktu kerja tambahan mereka, sekaligus memenuhi kebutuhan produksi, operasional, dan kepuasan kerja karyawan demi tercapainya target produksi dan juga kebutuhan karyawan. Dan juga agar menigkatkan motivasi dan produktivitas pekerja lembur di ESGE Sablon lewat pemenuhan upah atau *ujrah* pekerja yang lembur di ESGE Sablon tersebut.

3. Tingkat kesejahteraan karyawan kerja tambahan/ lembur di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara nasrasumber, dapat diketahui data yang telah peneliti kelompokkan. Dari data yang telah peneliti temukan lewat observasi, wawancara narasumber dan dokumentasi dari berbagai sumber, dari yang pertama mengenai data kebijakan kerja tambahan atau kerja lembur karyawan dan juga data upah kerja tambahan atau kerja lembur karyawan. Menurut data tersebut, terdapat keterkaitan erat dengan tingkat kesejahteraan karyawan kerja lembur di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo.

Meskipun kesepakatan mengenai jam kerja lembur karyawan tercapai dengan adanya persetujuan dan juga imbalan dan upah atas pencapaian jam kerja lembur karyawan. Namun, hal tersebut masih terikat dengan adanya dampak dari pemberlakuan jam kerja lembur karyawan yaitu terutama adalah masalah kesejahteraan karyawan lembur. Hal tersebut didukung dengan pernyataan Herdina Damayanti, salah satu karyawan bagian produksi:[22]

> "Dalam kerja lembur biasanya kami mendapatkan upah sesuai jam kerja yang ditentukan mulai sehabis solat magrib sampai jam 11 malam, sering kali kami juga melanjutkan pekerjaan itu dirumah.

[22] Herdina Damayanti, *Wawancara*, 29 Mei 2024.

> Kerja lembur disini waktunya cukup panjang mbak karena kan itu dilakukan untuk memenuhi atau mengejar target produksi kan jadi kadang itu kami kurang mempunyai waktu untuk istirahat dan kalau kami bekerja dengan keras maka yang susah kan juga diri sendiri ntah itu sakit ataupun hanya pegal-pegal. Namun di sini untuk izinnya mudah mbak, jadi kalau ada karyawan yang jatuh sakit mereka bisa langsung izin digrub karyawan."

Pernyataan serupa disampaikan oleh Mustar Roni, karyawan bagian produksi:[23]

> "Saya kalau lembur itu dibawa santai aja mbak kalau nggak ya bisa jatuh sakit, mengingat kan saya sebagai tulang punggung keluarga jadi harus semangat dalam bekerja. Saat lembur pak Agus juga menyediakan konsumsi mbak jadi saya bisa dengan nyaman bekerja lembur disini dan juga bisa berkumpul dengan teman-teman yang lain"

Sistem kerja di ESGE Sablon termasuk diluar batas normal yang artinya dalam jam kerja normalnya sendiri dikerjakan melewati batas akhir jam kerja normal. Dalam lemburnya, kalau ada pekerjaan yang belum selesai para karyawan membawa pekerjaan mereka untuk diselesaikan dirumah dan dibawa dikeesokan harinya. Walaupun membawa perkerjaan ke rumah mereka tetap diberi upah tetapi dalam perhitungannya berbeda dengan upah lembur yang dimana untuk upah lembur dihitung per 3 jam sebesar Rp. 35.000 sedangkan untuk pekerjaan yang diselesaikan dirumah dihitung berdasarkan jumlah produksi atau baju yang mereka selesaikan/jahit, hal itu sesuai dengan jawaban dari Bu Lilis:[24]

> "Iya mbak jadi kalau ada pekerjaan yang belum selesai itu kami bawa pulang untuk mengejar target atau waktu pesanan yang mepet mbak. Dan untuk pengupahannya itu dihitung berdasarkan jumlah jahitan yang dibawa diselesaikan dirumah."

[23] Mustar Roni, *Wawancara,* 29 Mei 2024

[24] Lilis Tri Handayani, *Wawancara*, 18 Maret 2024

Untuk kecukupan upah lembur itu sendiri terdapat beberapa perbedaan sudut pandang karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Tri Handoyo karyawan bagian produksi:[25]

> "Upah lembur menurut saya jika dibandingkan dengan kebutuhan saya mungkin belum mencukupi namun, hal tersebut saya terima karena memang telah menjadi kesepakatan saya".

Namun pendapat lain dikemukakan oleh Siti Zulaikah, karyawan bagian produksi:[26]

> "Besaran upah lembur disini menurut saya telah sesuai dengan kebutuhan saya, maka dari itu saya tidak terlalu mempermasalahkan karena telah menjadi kesepakatan, namun jika ditambah saya juga senang mbak"

Dalam hal ini termasuk kedalam pemberlakuan jam kerja lembur. Pada pemberlakuan jam kerja lembur tersebut, terkadang kerja lembur dilakukan karyawan semasa waktu libur dan jika pada malam dikerjakan tidak menentu terkadang selepas jam kerja normal yaitu pukul 16.00 dengan waktu istirahat yang cukup. Namun di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo lembur yang dilakukan ini bisa dikatakan sangat panjang yaitu dari sehabis magrib atau jam 18.00 sampai jam 23.00. Dampak dari pemberlakuan lembur tersebut disampaikan oleh Siti Zulaikah karyawan bagian produksi (jahit):[27]

> "Pada saat saya melakukan kerja lembur biasanya juga sering pekerjaan itu dibawa dirumah karena biasanya itu dipengaruhi oleh tuntutan produksi yang banyak dan harus selesai dengan waktu yang telah ditentukan, jadinya ya harus dikebut. Biasanya kalau lembur malam itu kan badan udah capek jadi sering pegal-pegal, saat malam disini juga sangat dingin kadang juga berangin karena ya tempatnya kan di telagan berdekatan dengan sungai dan gak ada rumah disekitar tempat sablon karena kan tempat sablonnya ini ada dibelakang rumah jadi harus hati-hati agar gak masuk angin dan kendalanya juga mengantuk. Untuk pemberian upah menurut saya pribadi cukup kalau kita bisa mengelolanya dengan baik dan benar apalagi kan jaman sekarang ini harga harga bahan pokok juga tidak murah dan

[25] Tri Handoyoi, *Wawancara*, 18 Maret 2024
[26] Siti Zulaikah, *Wawancara*, 18 Maret 2024
[27] Siti Zulaikah, *Wawancara*, 18 Maret 2024

belum juga untuk kebutuhan sehari-hari jadi harus pandai mengelola dan tidak boleh boros."

Hal tersebut didukung dengan pernyataan Tri Handoyo, salah satu karyawan bagian produksi:[28]

> "Dalam bekerja lembur pada saat shif malam saya selain merasakan kantuk juga banyaknya nyamuk juga sangat mengganggu kenyamanan kerja lembur malam saya. Selain itu, saya setelah adanya jam lembur jika ada tuntutan produksi yang banyak, saya biasanya merasakan pegal di badan saya. Pada saat lembur yang melelahkan, saya pernah sakit meriang karena kelelahan di keesokan harinya. Namun hal tersebut saya anggap biasa karena setelah beberapa saat juga hilang sendiri karena ya memang ini sudah keseharian saya bekerja jika ada jam lembur disini"

Pernyataan tersebut juga sama dengan apa yang disampaikan oleh Siti Zulaikah karyawan bagian produksi (jahit):[29]

> "Pada saat saya lembur disini, dampak negatif kerja lembur yang saya rasakan adalah pegal pegal di pagi harinya, kelelahan namun hanya kadang kala saja. Hal tersebut memang mengganggu tapi walapun demikian, saya tetap semangat bersama rekan karyawan yang kebetulan juga ada jam lembur. Saya terus semangat untuk bekerja terutama pada saat lembur untuk menuntaskan bagian kerja saya agar cepat selesai karena juga namanya dorongan tuntutan pekerjaan"

Mengenai aspek kesehatan karyawan lembur, disesuaikan dengan pernyataan Lilis Tri Handayani salahsatu karyawan bagian produksi,[30]

> "Saat kami lembur juga ada waktu istirahatnya mbak biasanya untuk makanan bersama gitu tapi untuk jaminan kesehatan yang lain belum ada ya mbak seperti kotak P3K itu, jadi kalau ada karyawan yang misalnya mengalami cedera biasanya kamu membeli hansaplast sendiri."

Hal itu senada dengan pernyataan pak Agus yaitu:

> "Saat kami melakukan lembur kami tidak hanya sekedar bekerja dengan keras tanpa tanpa istirahat mbak tapi ada juga waktu istirahatnya, saya juga menyediakan makanan dan minuman untuk karyawan yang lembur itu. Dan untuk para karyawannya biasanya

[28] Tri Handoyo, *Wawancara*, 25 Maret 2024.
[29] Siti Zulaikah, *Wawancara*, 25 Maret 2024
[30] Lilis Tri Handayani, *Wawancara*, 25 Maret 2024.

mereka kalau ada yang sakit atau tidak enak badan mereka langsung izin digrub mbak"

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Lilis Tri Handayani, karyawan bagian produksi jahit:[31]

"Pada jam lembur malam memang ada banyak tantangan tersendiri karena pada saat seperti ini harusnya jam istirahat di rumah. Tempat lemburnya pun saya kurang nyaman karena terkadang saya kedinginan dikarenakan lokasi kerja lembur saya yang terletak berdekatan dengan pepohonan jati dan tidak ada rumah maupun banunan karena letaknya itu membuat saya merasa kurang nyaman. Namun karena tuntutan pekerjaan yang telah saya pahami maka saya melaksanakan dengan *enjoy* dan selalu bersemangat. Pada jam lembur malam, disini juga disediakan waktu istirahat serta jatah makan malam, makanan ringan dan minuman".

Terkait dengan kesejahteraan karyawan lembur, Pak Agus pemilik ESGE Sablon memberikan pernyataan yaitu:[32]

"Seluruh karyawan yang bekerja lembur telah kami penuhi kebutuhannya, dari makan malam, minuman serta jajan untuk menemani aktivitas kerja lemburnya, juga kami persiapkan mengenai kebutuhan kebersihannya seperti toilet dan lain sebagainya untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan yang lembur malam. Selain itu kami senantiasa mengawasi karyawan lembur bilamana ada suatu hal yang tidak diinginkan".

Mengenai pemaparan tersebut, pendapat lainnya juga dikemukakan oleh Lilis Tri Handayani, karyawan bagian produksi. Dalam pernyataanya mengenai fasilitas penunjang kesejahteraan karyawan lembur, beliau menyebutkan bahwa: [33]

"Suasana kerja di saat lembur disini menurut saya kurang baik walaupun saya telah beradaptasi. Pada saat lembur malam saya merasakurang nyaman karena lokasi tempat saya lembur sangat berdekatan dengan ladang pohon jati, sungai serta pohon-pohon bambu yang membuat suasana kerja lembur shif malam saya terasa kurang nyaman bagi saya. "

[31] Lilis Tri Handayani, *Wawancara*, 25 Maret 2024.
[32] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 25 Maret 2024.
[33] Lilis Tri Handayani, *Wawancara*, 25 Maret 2024

Dari pemaparan wawancara narasumber diatas, maka dapat diketahui bahwa terdapat pertimbangan aspek yang menentukan seberapa besar tingkat kesejahteraan karyawan kerja lembur di ESGE Sablon. Setiap hak-hak kesejahteraan karyawan lembur di ESGE Sablon menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja lembur ESGE Sablon memiliki hak yang lebih luas untuk mendapatkan perlindungan dan perhatian dari perusahaan. Dalam artian sederhana, ini termasuk hak untuk memiliki kesegaran fisik dan kesehatan mental yang baik, hak untuk memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, hak untuk memiliki kompensasi yang sesuai, hak untuk memiliki lingkungan kerja yang baik, hak untuk memiliki pengembangan karir yang baik, dan hak untuk memiliki kesejahteraan keluarga yang baik. Perusahaan harus memperhatikan hak-hak ini dan mengambil langkah- langkah yang sesuai untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan lembur. Dengan demikian, karyawan lembur ESGE Sablon dapat memiliki kinerja yang lebih baik, memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik

PONOROGO

BAB IV
ANALISIS KEBIJAKAN KERJA LEMBUR, UPAH LEMBUR DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN ESGE SABLON PERSPEKTIF ISLAM

A. Analisis kebijakan kerja lembur di ESGE Sablon

Penetapan jam kerja pada setiap pekerjaan merupakan hal yang menjadi tanggungjawab manajer maupun pengelola perusahaan. Jika perusahaan mempekerjakan buruh dengan jam kerja lembur, maka harus mengutamakan aspek kesejahteraan para pekerja lembur.[1] lembur yang dilakukan di ESGE Sablon ini ada 2 yang yaitu kebijakan lembur yang dilakukan ditempat sablon dimulai dari jam 18.00 sampai 23.00 dan kebijakan lembur yang membolehkan bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan lembur dibawa pulang ke rumah dengan ketentuan deadline tertentu dan ketentuan upah lembur tersendiri. Maka dalam hal tersebut telah sesuai dengan indikator kesuksesan kerja lembur. sedangkan untuk aspek kesejahteraan karyawan tidak memadai karena terlalu banyak waktu bagi karyawan dalam bekerja lembur yang berpotensi mengganggu ketenangan dan jam istirahat kerja karyawan di ESGE Sablon.

Pemberlakuan kerja lembur juga perlu ada persetujuan dengan para pekerja. Oleh sebab itu, pemberlakuan waktu kerja terutama kerja lembur harus memperhatikan setiap bagian dari waktu kerja tersebut. Selain itu, juga wajib untuk ditetapkan dengan tidak menyalahi kewajiban kita untuk melaksanakan ibadah yang utama yaitu sholat. Oleh karena itu, umat Islam dianjurkan untuk menyeimbangkan dengan meninggalkan kegiatan dunia yang mungkin mengganggu ibadah sholat wajib

[1] Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Semarang University Press, 2008), 31.

Seperti yang disebutkan dalam Firman Allah SWT dalam Surah Al-Jumuah ayat 9, yang artinya:[2]

> "Wahai orang-orang yang beriman, apabila (seruan) untuk melaksanakan salat pada hari Jumat telah dikumandangkan, segeralah mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui."

Meskipun ayat ini spesifik untuk sholat Jumat, prinsipnya dapat diperluas ke semua waktu sholat, termasuk sholat lima waktu sehari-hari. Meninggalkan kegiatan dunia yang mungkin mengganggu solat dapat dianggap sebagai bagian dari menyempurnakan sholat dengan kesadaran dan ikhlas. Dalam praktiknya, umat Islam dianjurkan untuk menjaga kesempurnaan dalam menunaikan sholat, termasuk mengakhiri pekerjaan atau kegiatan dunia yang mungkin mengganggu ibadah sholat karyawan terutama karyawan kerja lembur.

Hal ini mengandung arti bahwa setiap jam kerja dalam suatu pekerjaan alangkah baiknya tidak mengganggu ibadah wajib bagi setiap muslim. Pentingnya bekerja sesuai kebijakan jam kerja perusahaan yang tidak mengganggu kesempurnaan dalam beribadah wajib merupakan tantangan bagi setiap pekerja/buruh. Karena pada peraturan resmi dinyatakan bahwa dalam undang-undang yang berlaku menyebutkan bahwa seorang pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada karyawan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agama.[3] Oleh karena itu, dengan kondisi demikian tidak akan menjadi penghalang bagi karyawan untuk menunda ibadah wajibnya dan tetap akan mendapatkan upah secara penuh.[4]

Pentingnya penetapan kebijakan jam kerja lembur yang fleksibel dengan kewajiban beribadah tentunya tidak akan berdampak pada produktivitas kerja. Oleh sebab itu, jika dibandingkan dengan hasil yang

[2] al-Quran, 69:9.
[3] Pasal 80 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[4] Abdul Jalil, *Teologi Buruh*..., 190

didapat karyawan yang bekerja lembur dengan bekerja sesuai jam kerja normal di ESGE sablon, maka dapat diketahui artian bahwa pemberlakuan jam kerja lembur disini merupakan serangkaian hasil kinerja yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Di ESGE Sablon menurut hasil wawancara pemilik, keputusan untuk menerapkan kerja lembur memang dipengaruhi oleh faktor biaya. Dibandingkan dengan merekrut karyawan baru, kerja lembur dapat menjadi pilihan yang lebih hemat biaya bagi ESGE Sablon dalam jangka pendek, terutama jika kebutuhan tenaga kerja tambahan hanya bersifat sementara.[5]

Menurut hasil wawancara dan observasi peneliti dapat dikatakan bahwa pada dasarnya produktivitas kerja lembur di ESGE Sablon merupakan kemampuan atau kekuatan karyawan untuk menghasilkan sesuatu, baik berupa keuntungan materi, jasa maupun lainnya. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat A. Mintorogo dan Sedarmayanti keduanya menjelaskan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan atau sumberdaya manusia di suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang kemudian bermanfaat bagi perusahaan atau majikan yang hasilnya bersifat materiil dan nonmateriil yang berasal dari waktu kerja yang tertata.[6] Oleh karena itu, diketahui ESGE Sablon menerapkan kerja lembur juga sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai target produksi mendadak yang telah ditetapkan. Dengan mengizinkan karyawan untuk bekerja lebih lama, ESGE Sablon berharap dapat menghasilkan output yang lebih besar dalam waktu yang lebih singkat.

Penetapan kebijakan jam kerja lembur bagi karyawan di ESGE Sablon merupakan suatu aktivitas kerja tambahan diluar jam kerja normal yang merupakan hal yang umum dilakukan dalam beberapa waktu. Ada

[5] Agus Hariyanto, *wawancara*, 7 Maret 2024

[6] A. Mintorogo dan Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Ilmu Jaya, 1992), 7.

beberapa alasan yang melatarbelakangi penetapan kebijakan kerja lembur di ESGE Sablon, salah satunya yaitu untuk memenuhi target produksi, mengatasi lonjakan pesanan dalam jumlah yang banyak dalam kurun waktu yang singkat. Menurut hasil wawancara dan observasi peneliti, faktor utama pemberlakuan kebijakan jam kerja tambahan atau kerja lembur di ESGE Sablon adalah dalam rangka memenuhi tenggat waktu produksi. Dengan adanya lembur, karyawan di ESGE sablon dapat bekerja lebih lama di luar jam kerja reguler untuk memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, menghindari keterlambatan yang dapat berdampak negatif pada hasil produksi di ESGE sablon. Oleh karena itu, mau tidak mau pihak ESGE Sablon menetapkan kebijakan lembur.[7]

Dalam kebijakannya, penerapan jam kerja lembur karyawan di ESGE Sablon masih kurang tepat dikarenakan ketidaksiapan karyawan terhadap perintah lembur yang mendadak. Sehingga banyak karyawan merasa keberatan dan kurang persiapan sebelumnya. Namun hal tersebut terpaksa mereka lakukan karena memang tuntutan pekerjaan juga agar sebagai pengasah keahlian masing-masing karyawan dalam menghadapi produksi yang membludak dalam skala waktu atau *deadline* produksi yang pendek. Dalam islam, jika seorang majikan akan mempekerjakan seorang buruh, maka sebelumnya harus membuat kesepakatan antar kedua belah pihak mengenai jam kerja secara terbuka. Sebab islam menganjurkan untuk bekerja secara tenang dengan penentuan waktu kerja yang jelas. Sebab, jika besaran jam kerja terutama lembur karyawan tidak ditentukan dan dipersiapkan sebelumnya, maka akan memberi peluang kepada majikan untuk menentukan waktu kerja secara sepihak yang merugikan kesejahteraan karyawan didalamnya.[8]

Adapun tentang lama waktu kerja lembur kepada karyawan di ESGE Sablon adalah tidak menentu bahkan ada yang berlebih atau terlampau

[7] Agus Hariyanto, *wawancara*, 7 Maret 2024
[8] Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, ... 233.

lama hingga pada dini hari. Hal tersebut demikian karena para karyawan di ESGE Sablon rata-rata menyelesaikan semampunya serta terkadang bagian pekerjaan lemburnya dibawa pulang. Namun, menurut bahwa secara umum penetapan jam kerja lembur karyawan di ESGE Sablon dimulai ketika selesainya jam kerja normal atau pada jam 16.00 WIB hingga maksimal pada jam 22.00 WIB atau bahkan jika terkadang kebutuhan produksi meningkat jam kerja lembur berakhir hingga jam 01.00 WIB. Dapat diketahui bahwa pemberlakuan jam kerja lembur di ESGE Sablon termasuk kedalam pemberlakuan lembur melebihi waktu karena dalam peraturan disebutkan bahwa untuk lembur maksimal dilaksanakan 4 jam pada hari kerja. Hal tersebut berdampak kepada kesejahteraan karyawan dalam aspek waktu selesai kerja.

Maka dari itu, pemberlakuan lembur berlebih di ESGE Sablon tersebut dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan, termasuk kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kebijakan lembur berlebih dan mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk menghindari praktik ini. Perhitungan lembur dapat dilakukan berdasarkan jenis kerja lembur yang dilakukan, seperti lembur di hari kerja atau lembur di akhir pekan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan keseimbangan antara hidup dan bekerja, serta memberikan kompensasi yang sesuai untuk karyawan yang bekerja lembur. Dengan demikian, karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik, memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik.

Islam memandang penetapan jam kerja yang berlebihan merupakan suatu pekerjaan yang akan membebani pekerja karena diluar batas kemampuannya. Serta tidak konsistennya penetapan waktu kerja juga

berakibat pada ketidakpastian bagi para pekerja. Hal ini terdapat dalam Firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 286, yang artinya:[9]

> "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya."

Oleh karena itu, tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja atau karyawan agar mencurahkan tenaganya kecuali sesuai dengan kapasitas kemampuannya yang wajar. Karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut sehingga pembatasan jam kerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga yang harus dilakukan oleh majikan atau pemilik suatu perusahaan tempat para karyawan bekerja.

Dengan menerapkan jam lembur yang tepat, karyawan di ESGE Sablon dapat memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan di ESGE Sablon secara signifikan, karena mereka dapat memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan mengembalikan energi mereka. Selain itu, pemberlakuan jam lembur yang tepat juga dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan di ESGE Sablon, karena mereka dapat memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas pribadi dan memiliki waktu untuk bersantai dengan keluarga. Dengan demikian, pemberlakuan jam lembur yang tepat waktu dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di ESGE Sablon dan kualitas hidup mereka.

PONOROGO

[9] al-Quran, 2:286.

B. Analisis kebijakan sistem *ujrah*/upah karyawan kerja lembur di ESGE Sablon

Dalam ekonomi islam, pemenuhan hak pekerja tentunya harus dipertimbangkan dengan sebaik mungkin, terutama masalah upah hasil kerja. Mengingat hal ini menyangkut kedalam kesetaraan keadilan bagi pekerja terhadap hasil kerjanya untuk pemilik atau majikan. Berlandaskan prinsip keadilan tersebut, maka dalam pemenuhan upah ditetapkan berdasarkan negosiasi antara majikan, pekerja dan negara. Dalam pengambilan keputusan terkait penetapan upah, pertimbangan yang diutamakan adalah mengenai pengupahan yang seadil-adilnya bagi para pencari nafkah terutama kepada para pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Pembagian upah lembur di ESGE Sablon menurut hasil wawancara narasumber dilakukan dengan ketentuan 3 jam dibayar sebesar Rp. 35.000. Penentuan besaran upah dikalikan dengan lamanya waktu para karyawan dalam bekerja lembur. Penentuan upah lembur di ESGE Sablon ditentukan langsung oleh pemilik melalui perantara manajer produksi dengan melihat draf absensi lembur karyawan dan dibayarkan jadi satu pada saat pembayaran gaji bulanan. Sedangkan untuk gaji bulanan karyawan berkisar antara Rp. 800.000 sampai dengan Rp. 1.500.000 kurang lebih.[10]

Dalam rujukan hukum positif, pembagian upah tersebut telah memenuhi ketentuan Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia pasal 31 Undang-Undang RI No. 35 Tahun 2021 pada poin pertama dari dasar penetapan mengenai upah lembur yaitu: "upah lembur dihitung berdasarkan upah bulanan, dengan pembayaran upah kerja lembur dibayarkan bersamaan dengan pembayaran upah bulanan. Upah bulanan diubah ke hitungan upah sejam".

Sedangkan menurut ketentuan syariat islam dalam sisi kelayakan telah terpenuhi sesuai karena telah mengacu pada kuantitas upah yang diterima.

[10] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 18 maret 2024

Para karyawan lembur di ESGE Sablon juga telah memiliki makanan, pakaian, dan tempat tinggal yang cukup. Menurut hadits yang disampaikan oleh Abu Dzar, Rasulullah SAW bersabda:

> "Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim).

Islam menganjurkan agar upah yang diterima oleh tenaga kerja agar sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan dieksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja pada posisi perekonomian lemah. Gaji harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian masing-masing pekerja. Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT yang artinya:[11]

> "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan." (Q.S Al-Ahqaf :19).

Setiap karyawan yang bekerja lembur di ESGE Sablon telah menyepakati akan adanya upah lembur yang disebutkan diawal.[12] Maka hal tersebut telah sesuai dengan pendapat Taqiyuddin An-Nabhani mengenai penentuan *ujarah* atau upah pada suatu perjanjian *ijarah.* Kesesuaian tersebut pada dua pembagian upah, yakni: [13]

1. *Ujarah* sudah tersebutkan (*ajrun musamma*), yaitu upah yang telah ditentukan di awal transaksi, dengan syarat disertai unsur kerelaan (keridhaan) dari kedua belah pihak yakni majikan dan pekerja.
2. *Ujarah* yang sepadan (*ajrun mitsli*), ini adalah bayaran yang wajar

[11] al-Quran, 46:19.
[12] Herdina Damayanti, *Wawancara*, 23 Maret 2024
[13] Taqiyuddin An-Nabhani, *Membangun Perekonomian Alternatif Perspektif Islam*.., 115.

dalam kaitannya dengan persyaratan pekerjaan untuk setiap karyawan lembur.

Namun dalam hal waktu pembagian upah menurut islam belum memenuhi karena pada pembayaran di ESGE Sablon dilakukan pada saat pembagian gaji bulanan. Perhitungan ketentuan upah lembur di ESGE Sablon demikian karena menurut pemaparan pemilik agar terbuka dan lebih mudah dalam penghitungan.[14] Hal tersebut belum sesuai ketentuan pengupahan dalam Islam karena menurut *sabda* Rasulullah SAW telah disebutkan didalam hadis yang artinya:[15]

> "Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering peluhnya." Riwayat Ibn Majah (2443)

Hadis tersebut mengandung arti penjelasan bahwa diharamkan bagi setiap majikan menunda upah pekerja tanpa adanya kesepakatan ataupun halangan. Serta mengandung makna untuk menyegerakan pemberian upah sebelum kering keringat pekerja. Ini adalah suatu kiasan atas kewajiban menyegerakan memberi upah kepada pekerja setelah selesai tugas yang telah mereka selesaikan.

Sedangkan untuk pembagian upah lembur di ESGE Sablon yang atas dasar kesepakatan kerja merupakan hal yang sesuai dalam kaidah hukum positif dan hukum islam. Karena hal tersebut merupakan bagian dari penghormatan untuk hasil kerja lembur karyawan di ESGE Sablon. Setiap karyawan lembur di ESGE Sablon telah mendapat hak yang sama sebagai bentuk terimakasih dan penghormatan atas kerja lembur dalam memenuhi produksi. Hal ini menekankan bahwa pentingnya upah yang adil, layak dan sesuai sebagai bagian dari sistem ketenagakerjaan yang merata, adil dan beradab. Mengenai asas keadilan upah pekerja merujuk pada prinsip-

---

[14] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 18 Maret 2024

[15] Penyusun, "Hadis Riwayat Ibn Majah Nomor 2443" dalam https://ilmuislam.id/hadits/20719/hadits-ibnu-majah-nomor-2443 (Diakses pada 27 April 2024 pukul 18.46 WIB).

prinsip yang mendasari hak pekerja untuk menerima upah yang sesuai dengan jumlah kerja yang telah mereka lakukan.[16] Asas-asas ini sering kali diambil dari hukum ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip etika kerja.

Pada jumlah jam kerja lembur yang dilakukan oleh karyawan lembur di ESGE Sablon mempengaruhi besarnya upah lembur yang diterima. Maka dari itu diperoleh bahwa semakin banyak jam kerja lembur yang dilakukan para karyawan, maka semakin besar pula upah lembur yang diterima. Ketentuan penghitungan upah lembur perjam disini menambah motivasi karyawan untuk sesegera mungkin menyelesaikan lembur pada satu hari jam lembur. Tingkat produktivitas kerja karyawan lembur di ESGE Sablon pun akan meningkat. Sesuai dengan teori bahwa kerja lembur juga dapat memberikan produktivitas yang optimal jika dilakukan dengan sistem yang tepat, seperti menentukan jam kerja lembur yang paling efektif, jumlah jam kerja lembur per hari, jumlah hari dalam satu minggu, dan jangka waktu kerja lembur.[17] Bahwa secara definitif, produktivitas karyawan di ESGE Sablon merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu kerja lembur.

Pemberian upah lembur dapat dirasakan oleh karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, upah lembur dapat meningkatkan pendapatan dan meningkatkan kualitas hidup. Bagi perusahaan, upah lembur dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan kepuasan karyawan. Namun, perhitungan upah lembur juga harus sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak boleh mengganggu keseimbangan keuangan perusahaan.

Oleh sebab itu, untuk pemilik ESGE Sablon yang memberlakukan kerja lembur bagi pekerjanya haruslah memperhatikan hak-hak

[16] Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Semarang University Press, 2008), 38.

[17] Febby Mumtaza, Basariah dan Mierna Zulkarnaen, "Pengaruh *Over Time* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan, " *Journal Economic Management and Business*, Volume 1, Nomor 2 (2023), 158.

pekerja/buruh/karyawan di ESGE Sablon. Dimana, salah satunya adalah pemberian upah lembur yang tepat dan sesuai dengan regulasi pemerintah. Selain itu, agar tetap untuk berlandaskan pada syariat Islam demi terwujudnya keadilan pekerja di ESGE Sablon serta kemaslahatan bersama.

C. Analisis kesejahteraan karyawan atas kebijakan lembur di ESGE Sablon

Dari hasil wawancara, dapat diperoleh analisis mengenai kesejahteraan karyawan atas kebijakan kerja lembur serta upah lembur. Perusahaan ESGE Sablon perlu mempertimbangkan dampak kerja lembur terhadap kesejahteraan karyawan dan menjaga keseimbangan antara kebutuhan bisnis dengan kesehatan dan produktivitas jangka panjang karyawan. Kerja lembur yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja jika tidak dikelola dengan baik.

Di ESGE Sablon kesepakatan mengenai upah lembur karyawan telah disetujui secara bersama oleh para karyawan dengan pemilik.[18] Tercapainya persetujuan tersebut ditandai dengan adanya jaminan secara tidak tertulis dari pemilik dan juga imbalan *reward* serta upah atas pencapaian jam kerja lembur karyawan.[19] Walaupun demikian, persetujuan karyawan serta adanya jaminan non-tertulis mengenai kesejahteraan karyawan selama lembur tidak dapat menutup fakta bahwa hal tersebut masih terikat dengan adanya dampak dari pemberlakuan jam kerja lembur karyawan.

Di ESGE Sablon jika bekerja lembur pada saat shif malam, karyawan rata-rata merasakan gangguan ketidaknyamanan dalam bekerja yang pada hal ini termasuk kedalam pemenuhan hak ketenangan dalam bekerja dan hak jaminan kesehatan. Dibuktikan dengan banyaknya serangga nyamuk yang mengganggu kenyamanan kerja lembur. Selain itu, sebagian besar

[18] Agus Hariyanto, *Wawancara*, 25 Maret 2024.
[19] Agus Hariyanto, *Observasi*, 25 Maret 2024.

karyawan lembur setelah bekerja saat ada tuntutan produksi yang banyak dan mepet dengan batas *deadline* produksi, rata-rata karyawan merasakan pegal di badan. Ada pula karyawan yang sakit tidak enak badan dikarenakan kelelahan dalam bekerja lembur di ESGE Sablon. Hal tersebut demikian dikarenakan lebihnya jam kerja lembur di ESGE Sablon. Hal tersebut termasuk tidak memenuhi kesejahteraan karyawan pada aspek jaminan kesehatan pekerja lembur karena perusahaan tidak memperhatikan kesehatan dan psikologis karyawan lembur.[20] Namun dalam hal ini, pemilik ESGE Sablon tetap memperhatikan bilamana ada karyawannya yang kelelahan, sakit akan diberikan kelonggaran untuk rehat dalam memulihkan kesehatan karyawannya. Jika ada karyawan ESGE Sablon yang tidak masuk kerja juga diberikan kelonggaran dalam hal aspek perizinan yang sangat mjudah yaitu secara *online* lewat grup *chat* aplikasi *whatsapp* ataupun nitip izin kepada rekan karyawan. Hal ini telah sesuai dengan prinsip islam yang memudahkan dalam tolong menolong bagi yang berkesulitan.

Akibat adanya beban produksi yang mengharuskan karyawan ESGE Sablon untuk bekerja lembur dengan cepat terkadang para karyawan tidak memperhatikan keselamatan kerjanya, hal tersebut karena pada saat jam lembur terdapat karyawan yang kurang berhati-hati dalam bekerja sehingga mengakibatkan cedera seperti keseleo pada saat proses produksi dalam jam lembur malam. Namun dalam hal itu, di ESGE Sablon memang luput dari pemantauan pemilik. Oleh karena itu, karyawan berinisiatif sendiri dalam merawat rekan karyawannya yang sedang terkena luka ringan ataupun keseleo pada saat kerja lembur. Namun, pihak pemilik telah mewanti-wanti sebelumnya kepada para pekerja agar berhati-hati dalam bekerja. Selain itu, pihak pemilik juga telah menyiapkan kotak P3K
sebagai antisipasi untuk pertolongan pertama bagi karyawan yang secara

[20] Abdul Jalil, *Teologi Buruh*..., 179.

tidak sengaja terluka maupun keseleo pada saat bekerja lembur terutama pada saat shif malam.

Sedangkan dalam aspek pemenuhan gizi karyawan lembur telah terpenuhi sesuai dengan ketentuan dari undang-undang ketenagakerjaan. Hal ini karena di ESGE Sablon pada saat jam lembur memasuki jam 20.00 waktunya jeda istirahat dan pemilik juga menyediakan makan malam serta minuman seperti kopi dan teh juga aneka jajanan kecil. Jika dilihat dalam perspektif Islam, pernyataan tersebut telah mencerminkan pemenuhan lima aspek hak dasar *Adh-dharurriyat Al-khamsah,* dan lebih spesifik lagi yaitu perlindungan terhadap jiwa para buruh.[21] Sesuai dengan *sabda* Rasulullah SAW:

> "Para pekerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja hendaklah diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu Jika terpaksa, ia harus dibantu"

Kesejahteraan pekerja lembur di ESGE Sablon yang mengalami tekanan fisik dan mental akibat beban kerja lembur yang berat dan tidak adil. Mereka kerap kali harus bekerja lebih dari 12 jam sehari, tanpa waktu istirahat yang cukup, dan tidak mendapat perlindungan yang sesuai dari pemerintah. Kondisi ini dapat menyebabkan stres, depresi, dan gangguan kesehatan yang serius. Oleh karena itu, perlu adanya upaya yang lebih serius untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja lembur di ESGE Sablon, seperti memberikan perlindungan hukum yang lebih baik, meningkatkan upah, dan memberikan fasilitas kesehatan yang lebih luas. Dengan demikian, pekerja lembur di ESGE Sablon dapat hidup dengan lebih sejahtera dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik.

[21] Abdul Jalil, *Teologi Buruh*..., 175.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data mengenai kebijakan lembur, upah dan kesejahteraan karyawan lembur. Diperoleh kesimpulan untuk penelitian Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Kebijakan Kerja Lembur di ESGE Sablon Mlarak Ponorogo:

1. Penentuan jam lembur di ESGE Sablon telah sesuai dengan Islam karena mengedepankan jadwal waktu ibadah wajib para karyawannya. Disisi lain, pemberlakuan kerja lembur ESGE Sablon dilakukan terkadang mendadak secara sepihak disaat datangnya permintaan produksi dalam jumlah yang banyak dalam kurun waktu yang singkat. karena jika seorang majikan akan mempekerjakan seorang buruh, maka sebelumnya harus membuat kesepakatan antar kedua belah pihak mengenai jam kerja secara terbuka. Hal tersebut tidak sesuai dengan Islam Sebab islam menganjurkan untuk bekerja secara tenang dengan penentuan waktu kerja yang jelas karena hal ini merugikan kesejahteraan karyawan lembur.
2. Penentuan upah lembur di ESGE Sablon dalam pandangan Islam sudah tepat karena telah disepakati dari awal mengenai besaran upahnya. Namun, dalam aspek lain masih kurang tepat karena pembagian upah lemburnya terkesan ditunda karena dibayarkan pada saat gajian bulanan karyawan. Hal ini tidak sesuai anjuran *Sunnah* Nabi SAW. untuk menyegerakan pengupahan pekerja setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya.
3. Pemenuhan hak kesejahteraan karyawan lembur di ESGE Sablon terpenuhi dengan adanya jaminan dari pemilik mengenai besaran upah lembur, jaminan waktu ibadah, istirahat, cuti dan juga konsumsi gizi karyawan lembur. Maka hal tersebut telah sesuai dengan Islam. Disisi lain, mengenai aspek kesehatan masih kurang

dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang kelelahan hingga sakit tidak enak badan di keesokan harinya dikarenakan panjangnya waktu lembur karyawan lembur masih kurang sesuai dengan anjuran Islam dikarenakan tidak adanya jaminan mengenai kesesuaian lama waktu lembur dan kondusifitas lingkungan kerja pada saat jam lembur.

B. Saran

Berdasarkan temuan dari hasil analisis data mengenai kebijakan lembur, upah dan kesejahteraan karyawan lembur yang masih perlu perbaikan kedepan, diperoleh saran yang telah peneliti dapatkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu diantaranya adalah:

1. Untuk perusahaan ESGE Sablon kedepan agar lebih teliti dalam menentukan jam lembur dengan mengorganisir terlebih dahulu jadwal lembur. Selain itu juga pada jangka pengupahan lembur karyawan agar disalurkan lebih tepat waktu sesuai dengan anjuran Islam karena itu juga atas dasar perintah dari hadis Nabi SAW. Juga agar lebih teliti dan memperhatikan mengenai aspek jaminan hak kesehatan dan psikologis karyawan lembur yang masih kurang sesuai dengan anjuran Islam dikarenakan tidak adanya jaminan mengenai kondusifitas lingkungan kerja pada saat jam lembur.
2. Peneliti berharap kepada para karyawan atau buruh yang bekerja mengabdi kepada pemilik perusahaan agar memberikan masukan kepada pemilik perusahaan apabila terdapat hal yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan juga ketentuan syariat Islam

PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Afandi, M.Yazid. *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*. Yogyakarta: Logung Pustaka. 2009.

Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhumy. 1997.

Anggito, Albi, and Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak, 2018.

Anggusti, Martono. *Pengelolaan Perusahaan & Kesejahteraan Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit Bhuana Ilmu Populer. 2019.

Anto, Hendrie. *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*. Yogyakarta: Elonisia. 2003.

An-Nabhani, Taqiyuddin. *Membangun Perekonomian Alternatif Perspektif Islam.* Surabaya: Risalah Gusti. 1996.

Asifudin, A.J. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press. 2004.

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

_____. *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman, cetakan keempat.* Bandung: Mizan. 1996.

Damanuri, Aji. *Iktikad Baik dalam Berkontrak: Upaya Mewujudkan Keadilan Hukum dan Ekonomi Berakad.* Pekalongan: Penerbit NEM. 2021

_____. *Pekerja Anak dalam Islam: Sebuah Tinjauan Normatif Yuridis*. Ponorogo: Calina Media. 2020

Fitrah, Muh, and Luthfiyah. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Sukabumi: CV Jejak. 2017.

Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: CV. Arjasa Pratama Bandar Lampung. 2020.

Hakim, Lukman. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta: Erlangga. 2012.

Hani, Umi. *Buku Ajar Fiqih Muamalah*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin. 2021.

Hasan, Akhmad Farroh. *Fiqh Muamalah Dari Klasik Hingga Kontemporer (Teori dan Praktik)*. Malang: UIN-Maliki Malang Press. 2018.

Hariandja, Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo, 2009.

Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2005.

Hidayat, Rahmat. *Fikih Muamalah Teori Dan Prinsip Hukum Ekonomi* Syariah. Medan: CV. Tunggal Esti. 2022.

Jalil, Abdul. *Teologi Buruh*. Yogyakarta: LkiS. 2008.

Marnis, Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher. 2008.

Meilasari, Shinta. *Identifikasi Faktor-Faktor Penyebab dan Dampak Kerja Lembur*. Surabaya: Ubaya, 2003.

Mintorogo, A. dan Sedarmayanti, Pengembangan Kepribadian dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilmu Jaya, 1992.

Noer, Muli Umiaty. *Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Motivasi Pembelajaran*. Gowa: BallaSulo Teknoporie. 2022.

Notowidagdo, Rohiman. *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Amzah. 2016.

Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.* Semarang: Semarang University Press. 2008.

Qardhawi, Yusuf. *Norma dan Etika Ekonomi Islam, alih bahasa Zainal Arifin dan Dahlan Husin*. Jakarta: Gema Insani Press. 1997.

Rusby, Zulkifli. *Ekonomi Islam*. Pekan Baru: Pusat Kajian Pendidikan Islam UIR. 2017.

Rohman, Abdur. *Ekonomi Al-Ghazali Menelusuri Konsep Ekonomi Islam Dalam Ihya' Ulum al-Din*. Surabaya: PT Bina Ilmu Offset. 2010.

Syafei, Rachmad. *Fiqih Muamalah, Cetakan ke 4*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2001.

Syaikhu, Ariyadi dan Norwili. *Fiqih Muamalah Memahami Konsep dan* Dialektika *Kontemporer*. Yogyakarta: K-Media. 2020.

Tarigan, Azhari Akmal. *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Al-Qur'an Sebuah Eksplorasi Melalui Kata-Kata Kunci*. Medan: Citapustaka Media Perintis. 2012.

Tsauri, Sofyan. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mangli Jember: STAIN Jember Press. 2013.

W, Mahmudah Enny. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press. 2019.

Zadry, Hilma Raimona. dkk. *Analisis dan Perancangan Sistem Kerja*. Padang: Andalas University Press. 2015.

Jurnal

Damayanti, Andi Indra Saputra Alamsyah dan Atirah. "Peranan UMKM Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi Kasus UMKM ISR Bone)" *Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol. 5. No. 1. 2023. 1.

Faizin, Moh. "Pengaruh Upah Minimum, Kemiskinan dan Pengangguran pada IPM di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur*" Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis,* Vol. 12. No. 2. 2021. 214-227.

Hijriah, Hanifah dan Elfira Adiba, "Pasar Tenaga Kerja: Sebuah Tinjauan Dalam Perspektif Islam" *TIJAB: The International Journal of Applied Business*, Vol.3. No.1. 2021. 24-37.

Pratama, Arfananda Dias dan Axel Giovanni. "Pengaruh Kompetisi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek di Kota Magelang" *Jurnal Inspirasi Ekonomi*. Vol. 3. No. 4. 2021. 22-23.

Khaliq, Abdul, Achmad Abubakar dan Rusydi Khaliq. "Perspektif Al-Qur'an Terkait Ijarah (Sewa-menyewa)" *Economos :Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 5. No. 3. 2022. 212-213.

Wahab, Abdul. "Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam" *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol. 5, No. 1, (2020),104.

Waruwu, Ahmad Aswan Waruwu. "*Ujrah* Dalam Perspektif Tafsir Hadis Tematik". *Jurnal IAIN Tekengon*. Vol. 11. No. 1. 2021.1-2.

Skripsi

Afidah, Layyinatul. 2020. "Analisis Terhadap Sistem Pengupahan Pada Penggilingan Gabah UD. Sahabat Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntorona di Kabupaten Magetan". *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo.

PONOROGO

Afriani, Rini. 2020. "Sistem Pengupahan Butuh Batu Bata Menurut Perspektif Ekonomi Islam Dalam Peningkatan Kesejahteraan Buruh (Studi Pada Pabrik Batu Bata Mudah Rezeki Desa Meunasah Dayah Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen)". *Skripsi*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Anugerah, Puji. 2020. "Pengaruh Insentif Lembur Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trac Astra Pekanbaru Di Tinjau Dari Ekonomi Syariah". *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Bahri, Aris Syaiful. 2019. "Analisis Sistem Pengupahan Pada UMKM Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Buruh Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UD Sukri Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo)". *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo.

Basri, Iwan. 2019. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Buruh Pengrajin Berugak (Studi Kasus di Desa Bujak Kec. Batukliang Kab. Lombok Tengah)". *Skripsi*. Mataram: Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram.

Damayanti, Resha Novia. 2022. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Buruh Pembungkus Garam (Studi Kasus di Kelurahan Way Dadi Kecamatan Sukarame Bandar Lampung)". *Skripsi*. Bandar Lampung: Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Intan Lampung.

Fatonah, Siti. 2021. "Analisis Pengupahan Islam terhadap Praktik Pengupahan Karyawan UD Grafika Ponorogo". *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo.

Irawan, Ferry. 2020. "Pelaksanaan Kerja Lembur Menurut Putusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah

Kerja Lembur Di PT. Dharma Wungu Guna Kabupaten Rokan Hilir". *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Nugraheni, Julianti. 2019. "Pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Intan Pariwara". *Skripsi*. Klaten:Universitas Widya Dharma Klaten.

Nurhayati, Tatik. 2021. "Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Buruh Pada PT. Agro Muko di Kabupaten Mukomuko". *Skripsi*. Bengkulu: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Pamela, Sela Indah Pamela. 2021. "Analisis Pengaruh Sistem Upah dan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Ikan Teri Asin Pulau Pasaran)". *Skripsi*. Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Saifullah, Arif. 2022. "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Upah Kerja Lembur Antara Karyawan Dengan PT Widjaja Prima Kencana Kota Pekanbaru". *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Salsabila, Nadya Nur. 2023. "Implementasi Pasal 78 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Hak Kerja Lembur Pada Pekerja/Buruh PT EGI Yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

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

PONOROGO

Wahyuni, Risma. 2023. “Pengaruh Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing PT. Athary Kemilau Indonesia Pada Cleaning Servis UIN Suska Riau Dalam Perspektif Ekonomi Syariah” *Skripsi.* Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Wati, Agustin Dwi Mahardika. 2020. "Analisis Penerapan Kebijakan Upah Minimum Kota Pada Karyawan Swalayan (Studi Kasus Di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan)". *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo.

Internet

Aprilliani, Meidiana. “UU Ketenagakerjaan: Perhitungan Lembur Karyawan 2023 dan Regulasinya” dalam https://employers.glints.com/id-id/blog/rumus-dan-cara-menghitung-upah-lembur-karyawan/. (Diakses pada 15 maret 2024 pukul 10.20).

Baits, Ammi Nur. *"Kerja di Malam Hari itu Haram?"*. dalam https://konsultasisyariah.com/25812-hukum-kerja-di-malam-hari.html. (diakses pada tanggal 14 Januari 2024, jam 07.00).

Dinas Kominfo Jawa Timur, *“UMK Ponorogo naik 3,89 Persen”*, dalam https://kominfo.jatimprov.go.id/berita/umk-ponorogo-2024-naik-3-89-persen#:~:text=Jatim%20Newsroom%20%2D%20Bupati%20Ponorogo%2C%20Sugiri,di%20nominal%20Rp%202.148.709. (Diakses pada 19 Maret 2024 pukul 07.40).

Pasal 80 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. https://www.bpkp.go.id/uu/filedownload/2/40/258.bpkp . (Diakses pada 30 maret 2024 pukul 09.22).

Penyusun, ”Hadis Riwayat Ibn Majah Nomor 2443” dalam https://ilmuislam.id/hadits/20719/hadits-ibnu-majah-nomor-2443 (Diakses pada 27 April 2024 pukul 18.46 WIB).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/PP352021.pdf. (Diakses pada 30 maret 2024 pukul 05.41).

Wawancara

Agus Hariyanto, Wawancara, 7 Maret 2024.

Herdina Damayanti, Wawancara, 7 Maret 2024.

Siti Zulaikah, Wawancara, 18 Maret 2024.

Tri Handoyo, Wawancara, 25 Maret 2024.

Mustar Roni, Wawancara, 29 Mei 2024.

Lilis Tri Handayani, Wawancara, 29 Mei 2024.

Asmad Budiono, Wawancara, 29 Mei 2024.

Rizqi Bayu, Wawancara, 29 Mei 2024.

PONOROGO