

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pengaturan gaji atau upah karyawan menjadi kegiatan rutin pada setiap tempat kerja, semua faktor dikumpulkan lalu dihitung dengan teliti, dan baik, untuk memenuhi hak karyawan secara adil, sekaligus menjaga nilai serta citra pada pasar tenaga kerja.<sup>1</sup> Upah adalah uang yang diperoleh dan diberikan sebagai imbalan oleh pemberi kerja kepada pekerja, yang ditentukan berdasarkan kontrak kerja, kontrak atau undang-undang, termasuk hak-hak pekerja/pekerja dan kegiatan dan/atau jasa tertentu yang dilakukan atau akan dilakukan keluarga mereka.<sup>2</sup>

Menurut Putri, Elvia, Ismail menjelaskan bahwa Upah sebagai upaya mempertahankan sumber daya manusia agar memiliki loyalitas dan komitmen terhadap industri. Strategi upah yang efektif adalah diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk menjaga kelangsungan hidup pekerjaan kekuatan, perwujudan visi dan misi, serta untuk pencapaian tujuan kerja.<sup>3</sup> Dalam pandangan ini upah bukanlah hanya sekedar memberi uang saja melainkan menjaga kelangsungan hidup serta untuk mencapai suatu tujuan kerja.

Lebih dari sekedar itu upah dapat menjadi motivasi bagi karyawan, dan ketika upah tinggi, karyawan akan memiliki semangat untuk bekerja, dan kemudian produktivitas mereka akan meningkat, karena pekerja merasa diperlakukan secara adil oleh majikannya, sehingga mereka akan be

---

<sup>1</sup> Jhonny Frengky Bire Logo, Agus Wantoro, Erliyan Redy Susanto, "Model Berbasis Fuzzy Dengan Fis Tsukamoto Untuk Penentuan Besaran Gaji Karyawan Pada Perusahaan Swasta," *Jurnal Teknoinfo*, 14:2 (2020): 125-126.

<sup>2</sup> Riris Setyowati, Ariy Khaeruddin, Suparwi, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Sektor Informal di Rumah Makan Abani Chicken Cabang Sambu Kabupaten Boyolali," *Jurnal Bevinding*, 1:3 (2023): 16.

<sup>3</sup> Putri Oktaviani, Anzu Elvia Zahara, Muhammad Ismail, "Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Tenaga Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Inti Indosawit Subur Tahun 2018-2021)," *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3:1 (2023): 238.

lebih keras.<sup>4</sup> Lalu dalam konteks yang lebih spiritual, upah yang layak tidak hanya merupakan konsesi antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga merupakan hak asasi manusia yang dapat dipaksakan oleh kekuasaan negara dan hak bertempat tinggal.<sup>5</sup>

Upah ditentukan melalui aspek waktu juga hasil. Upah pada aspek waktu ditentukan per jam, per hari ataupun per bulan. Penentuan upah perjam diberikan pada pekerja/buruh dengan pelaksanaan pekerjaan paruh waktu. Pekerja dengan waktu kerja minimal 8 jam/hari ataupun 40 jam per minggunya akan memperoleh upah bulanan. Selanjutnya pekerja yang melakukan pekerjaan kurang daripada 35 jam per minggunya akan mengikuti aturan upah per jam mampu melakukan pekerjaan melebihi satu perusahaan.

Bisa dikatakan upah berdasar atas aspek waktu juga hasil menjadi parameter penentuan upah, yang artinya upah yang diterima pekerja tergantung berapa lama kerjanya dan hasil pekerjaan lebih banyak. Semakin banyak jam kerja yang dihabiskan di perusahaan akan semakin banyak upah yang diterima. Contohnya supir taxi, ojek online, dimana mereka ketika bekerja melebihi jam kerja akan mendapatkan penghasilan yang lebih besar.<sup>6</sup>

Dalam Hukum Islam upah yang diberikan kepada pekerja harus memiliki unsur kelayakan, keadilan dan kebajikan. Selain itu dalam akad antara pengusaha dan pekerja juga harus memenuhi syarat yang telah ditentukan dalam syari'at Islam dan batasan upah baik berupa besarnya

---

<sup>4</sup> Nazwa Shyreen A, Achmad Fauzi, Lita Oktarina, Fiqih Aditya A, Berliana febrianti, Aulia asmarani, "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah, Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen)," *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3:4, (2022): 465-466.

<sup>5</sup> Muamar Al Qadri, Makmur Syukri, Syafaruddin, "Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Staf StAI Jam'iyah Mahmudiyah dalam Perspektif Islam," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11:1 (2022): 546.

<sup>6</sup> Ida Bagus Gede Wiswamitra, I Nyoman Putu Budiarta, I Wayan Kartika Jaya Utama, "Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Analogi Hukum*, 4:3 (2022): 235.

upah yang diberikan serta harus tepat waktu pemberian upah kepada pekerja.

Jam kerja sendiri adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari namun, Manusia merupakan makhluk yang lebih aktif di siang hari, dan tidur di malam hari. Jam kerja juga merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan.<sup>7</sup>

Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya

Lamanya waktu kerja karyawan biasanya telah disepakati saat awal melakukan kontrak kerja dengan perusahaan, namun di luar itu seringkali perusahaan menuntut karyawan mereka untuk bekerja lebih lama dari jam kerja normal yang telah ditentukan dikarenakan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan.<sup>8</sup>

Keterampilan dan kemampuan seorang karyawan tidak bisa didapatkan begitu saja, faktor yang memengaruhi keterampilan dan kemampuan seorang karyawan salah satunya adalah jam kerja. Pendapatan adalah segala bentuk balas karya yang diperoleh sebagai imbalan. Pendapatan sangat berpengaruh bagi kelangsungan suatu usaha, semakin besar pendapatan yang diperoleh maka semakin besar kemampuan suatu

---

<sup>7</sup> Abigail Rendy Mangowal, Riane Johnly Pio, Danny D. Mukuan, "Dampak Perubahan Jam Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19," *Productivity*, 3:2 (2022): 121.

<sup>8</sup> Misra Yeni R, Salmi Okmaida, "Pengaruh Jam Kerja Dan Imbalan Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Mas Pusaka (BMP) Muara Bungo," *Jurnal Manajemen Sains*, 1:3 (2021): 230.

usaha untuk membiayai segala pengeluaran dan kegiatan yang akan dilakukan.

Selain itu upah atau pendapatan Karyawan adalah pendapatan yang diperoleh dari gaji yang diterima perbulan ditambah dengan tunjangan berdasarkan tingkat golongannya. Gaji terdiri dari gaji pokok ditambah tunjangan tetap sedangkan tunjangan social. Selain tingkat golongan pekerja, yang membedakan pendapatan karyawan adalah adanya tambahan uang dari insentif yang diberikan kepada karyawan karena telah bekerja melampaui target dan waktu yang telah ditentukan.

Jam kerja sendiri pula sangat berpengaruh untuk produktifitas, dimana Semakin banyak seseorang menggunakan waktunya untuk bekerja maka pekerjaan yang dilakukan akan semakin produktif. karena semakin cepat jam kerja seseorang ketika menyelesaikan tugasnya, semakin berkurang juga waktu yang dibutuhkan untuk bekerja. Ketika waktu yang digunakan sedikit, seseorang dapat mengambil atau menyelesaikan tugas lain. Curahan waktu yang sama dengan hasil tugas yang lebih banyak kemudian bisa menambahkan penghasilan.<sup>9</sup>

Oleh karena itu munculah Undang-undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja, sebagai alat peraturan diantaranya mengenai upah, dan jam kerja. Seperti yang dikutip dalam jurnal Bagus, Putu, dan Kartika menyebutkan beberapa pasal mengenai permasalahan tersebut, diantaranya dalam pasal 88B yang menyebutkan upah ditentukan melalui aspek waktu juga hasil. Upah pada aspek waktu ditentukan per jam, per hari ataupun per bulan. Penentuan upah perjam diberikan pada pekerja/buruh dengan pelaksanaan pekerjaan paruh waktu. Perhitungan menggunakan formula perhitungan upah.

Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 menguraikan mengenai upah yakni: “Upah ialah hak pekerja/buruh yang didapatkan serta dinyatakan dengan berbentuk uang selaku imbalan daripada pengusaha

---

<sup>9</sup> Ega Ade Kamulalis, “Pengaruh Jam Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pendapatan Karyawan (Studi Kasus Pabrik Tahu CNG dan CND),” *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 1:3 (2022): 213-214.

ataupun penyedia pekerjaan pada pekerja/buruh yang ditentukan serta dibayar berdasar pada sebuah perjanjian kerja, kesepakatan, ataupun peraturan perundang-undangan, seperti tunjangan untuk pekerja/buruh juga keluarga dari sebuah pekerjaan dan/atau jasa yang sudah maupun akan dilaksanakan.”<sup>10</sup>

Dalam penelitian Alan, Helma, nurul,<sup>11</sup> mengutip salah satu hadis dari “Abdullah bin Umar, Nabi bersabda: Dari Umar RadliyAllahu ‘anhu bahwa Rasulullah ShallAllahu ‘alaihi wa Sallam bersabda:

عن عبدالله بن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " أَغْطُوا الْأَجِيرَ  
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya “Dari “Abd. Allah ibn Umar katanya: Rasulullah Saw., bersabda, “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah: 2537).

Savannah Resto merupakan tempat nongkrong yang menyediakan berbagai makanan dan minuman, dengan berbagai variasi harga. Yang berlokasi, berlokasi didaerah Jl. Yos Sudarso No.8, Mintaragen, Kec. Tegal Timur, Kota Tegal.

Savannah Resto sendiri mempunyai beberapa karyawan dalam bidang masing-masing. Dimana dalam berbagai bidang tersebut terdapat permasalahan mengenai pengupahan, yaitu pengupahan nya masih dibawah upah minimum, serta setiap bidang masing-masing akan mendapatkan upah yang berbeda baik karyawan lama maupun karyawan baru, sesuai dengan kontrak yang diberikan setelah masa percobaan.

Jika merujuk pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja mengenai pengupahan disebutkan dalam pasal 88E ayat 3 “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum,” kemudian mengenai pengupahan yang yang berbeda terdapat pada pasal

<sup>10</sup> Ida Bagus Gede Wiswamitra, I Nyoman Putu Budiarta, I Wayan Kartika Jaya Utama, “Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,”: 235-236.

<sup>11</sup> Alan Yati, Helma Maraliza, Iip Nurul Topani, “Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 terhadap Implementasi Perhitungan Upah Lembur (Studi PT Wahana Ottomitra Multiartha),” *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2:4 (2024): 778.

88A ayat 2 Yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.”<sup>12</sup> Kemudian mengenai jam kerja dalam pasal 77 ayat 2A Undang-undang Nomr 11 Tahaun 2020 Tentang cipta kerja normalnya 7 jam bekerja dalam satu hari, namun dalam Savannah resto karyawan bekerja selama 8 jam. Karyawan lama atau baru tetap bekerja pada saat hari libur kemudian hari libur dapat digantikan di hari lain. Lalu dengan adanya perbedaan tersebut juga berdampak positif pada karyawan agar para karyawan tetap melakukan yang terbaik dalam hal etos kerja maupun dalam kedisiplinan. Kemudian mengenai jam kerja pada saat hari libur nasional menurut penulis berdampak pada terbuangnya waktu untuk karyawan lama atau baru sekedar beristirahat sejenak setelah beberapa hari bekerja dengan waktu 8 jam perhari.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas upah, jam kerja merupakan unsur penting khususnya dalam ruang lingkup perkerjaan yang dapat meningkatkan kinerja tenga kerja, ada bebarapa peraturan yang melindungi persoalan menganai upah, jam kerja tersebut, tetapi masih ada bebrapa dampak yang kurang untuk bagi para tenaga kerja. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Upaya Perlindungan Pemberian Upah Atas Jam Kerja Terhadap Hasil Rekrutmen Karyawan Baru Menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja Dan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pada Savannah Resto Kota Tegal).”**

## **B. Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Wilayah kajian pada penelitian ini adalah “Tenaga Kerja Dan Hubungan Industrial”, dengan topik kajian “Perlindungan Dan Pengadaan Tenaga Kerja Di Indonesia”. Fokus penelitian ini kepada Savannah Resto Kota Tegal bahwasannya penupahan kepastian upah pada karyawan baru itu berbeda walaupun dalam bidang yang sama,

---

<sup>12</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tetang Cipta Kerja Pasal 88A dan Pasal 88E Ayat 2.

kemudian dalam jam kerja salah satunya pada saat libur nasional karyawan tetap masuk kerja lalu dengan libur yang pindah, Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Implementasi upah pada karyawan baru menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja dan Hukum Ekonomi Syariah
  - b. Kebijakan pengaturan jam kerja bagi karyawan baru.
  - c. Pemberian upah tambahan dan jam kerja tambahan.
2. Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah yang diteliti agar menghindari meluasnya masalah yang akan dibahas agar pembahasan jelas dan tidak meluas, Pembahasan masalah dimaksudkan sebagai pegangan di dalam menguraikan masalah sesuai dengan judul skripsi yang penulis buat hingga skripsi yang akan dibahas nanti tidak menyimpang dari persoalan yang dibahas sesuai dengan judul diatas penulis hanya membatasi mengenai perlindungan pemberian upah atas jam kerja terhadap hasil rekrutmen karyawan baru menurut Undang-undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja dan Hukum Ekonomi Syariah.

3. Rumusan Masalah
  - a. Bagaimana implementasi perlindungan upah pada karyawan baru menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Hukum Ekonomi Syariah pada Savannah Resto Kota Tegal?
  - b. Bagaimana kebijakan Savannah Resto Kota Tegal terkait pengaturan jam kerja untuk pemberian upah bagi karyawan baru ditinjau dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui implementasi perlindungan upah pada karyawan baru menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Hukum Ekonomi Syariah pada Savannah Resto Kota Tegal.

2. Untuk mengetahui kebijakan Savannah Resto Kota Tegal terkait pengaturan jam kerja untuk pemberian upah bagi karyawan baru ditinjau dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

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

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan referensi serta memberikan wawasan untuk menambah keilmuan bagi penulis, dan memberikan sumbangsiah mengenai Upaya Perlindungan Pemberian Upah Atas Jam kerjan Terhadap Hasil Rekrutmen Karyawan Baru Menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja Dan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pada Savannah Resto Kota Tegal).

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan menjadi referensi bagi pihak pengelola atau bagi pemangku kepentingan Perusahaan untuk mengevaluasi dan terus memperbaiki pengelolaan perusahaannya.

3. Secara Akademik

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan, bahan kajian dan dapat dijadikan referensi bagi peminat kajian ilmu hukum mengenai Upaya Perlindungan Pemberian Upah Atas Jam kerjan Terhadap Hasil Rekrutmen Karyawan Baru Menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja Dan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pada Savannah Resto Kota Tegal).

- b. Sebagai salah satu syarat kelulusan pada Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Siber Syekh Nurjati Cirebon, serta sebagai syarat memperoleh gelar sarjana hukum (S.H.).

## E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penulis mengangkat judul ini diantaranya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Cecillia Ayu Triwulandari Suhartono, I Nyoman Putu Budiarta, Ni Made Puspasutari Ujjanti, mahasiswa/I Universitas Warmadewa, dengan judul jurnal “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Unuk Mendapatkan Upah Minimum Menurut Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.” Dimana penelitian membahas tentang bagaimana Pengaturan Perlindungan Hukum bagi para pekerja untuk mendapatkan perlindungan haknya khususnya mengenai Upah Minimum yang seharusnya pekerja terima. Para pekerja mendapatkan perlindungan hukum untuk hak nya sebagai pekerja dalam pengupahan, tertulis dalam Perppu Cipta kerja No. 2 Tahun 2022 Pasal 88 yang merupakan pembaharuan dari Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana para pemilik usaha diwajibkan membayar Upah Minimum sesuai dengan yang telah pemerintah tetapkan. Apabila pemilik usaha membayar di bawah Upah Minimum di daerahnya maka pekerja dapat menuntut haknya dan apabila tidak di temui kesepakatan bersama, maka pemilik usaha dapat dikenakan denda atau sanksi. Undang-Undang merubah kebijakan mengenai pengupahan pekerja yang sebelumnya di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>13</sup> Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan terhadap upah para pekerja atau tenaga kerja. Disamping itu terdapat perbedaan yaitu alat penelitian yang digunakan Dimana dalam penelitian Cecillia Ayu Triwulandari Suhartono, I Nyoman Putu Budiarta, Ni Made Puspasutari Ujjanti menggunakan PERPPU Cipta kerja No. 2 Tahun

---

<sup>13</sup> Cecillia Ayu Triwulandari Suhartono, I Nyoman Putu Budiarta, Ni Made Puspasutari Ujjanti, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Unuk Mendapatkan Upah Minimum Meneurut Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Konstruksi Hukum*, 5:1 (2024): 8.

2022, sedangkan penelitian penulis menggunakan Undang-undang No 11 Tahun 2020 Cipta kerja.

2. Penelitian yang dilakukan Cut Nurita, Diana Lubis, Rini Novita, Tengku Mabar Ali, mahasiswa/I Universitas Dharma Agung Medan, Universitas Pembinaan Masyarakat, dengan judul jurnal “Perlindungan Hak Administrasi Perkantoran Dengan Kerja Kontrak Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2022.” Dimana penelitian ini membahas tentang hambatan dalam perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing (alih daya) adalah kurang adilnya pemberian upah pada pekerja yang dibedakan melalui jenis pekerjaan pekerja. Upaya yang dilakukan adalah Pekerja outsourcing dapat diperpanjang sesuai dengan kinerja dari pekerja itu sendiri. Pekerja yang masih dapat bekerja dapat memperpanjang kontrak kerja dari awal Kembali.<sup>14</sup> Persamaan penelitian ini yaitu membahas tentang perlindungan hak upah pekerja yang mengacu pada Undang-undang Cipta Kerja. Serta terdapat sebuah perbedaan yaitu pada penelitian berfokus pada pekerja alih daya (*outsourcing*), sedangkan penelitian penulis berfokus pada pekerja baru.
3. Penelitian yang dilakukan Farraz Arsyela Denanti, Deddy Effendy, mahasiswa/I Universitas Islam Bandung, Indonesia, dengan judul jurnal “Penundaan Upah Oleh PT. X Kota Bandung terhadap Pekerja karena Perusahaan dalam Kondisi Ekuitas Negatif Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Jo. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” Penelitian ini membahas tentang Penundaan upah terhadap pekerja yang dilakukan oleh PT. X Kota Bandung tidak sesuai dengan prinsip pengupahan pada Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja maupun pada

---

<sup>14</sup> Cut Nurita, Diana Lubis, Rini Novita, Tengku Mabar Ali, “Perlindungan Hak Administrasi Perkantoran Dengan Kerja Kontrak Berdasarkan UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2022,” *Jurnal Meta Hukum*, 1:1 (2022): 58.

Hukum Islam.<sup>15</sup> Persamaan penelitian yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan upah yang mengacu pada Undang-undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada tempat penelitiannya dimana penelitian ini terletak di kota Bandung sedangkan penelitian penulis terletak di kota Tegal.

4. Penelitian yang dilakukan Nizar Sukma Purnama, Hanny Amelia, mahasiswa/i Universitas Islam Nusantara, dengan judul jurnal “Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja.” Penelitian ini membahas bahwa Kepastian dan Keadilan Hukum Terhadap Pekerja dengan Upah yang Tidak Sesuai UMK/P diatur dalam Ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, secara tegas melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum kota/ kabupaten. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja pasal ini dihapus dan diselipkan Pasal 90A dan 90B dimana upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh di perusahaan. Penyelesaian Sengketa Ketidaksesuaian Upah Berdasarkan UMK/P Pada Perusahaan yang Menangguhkan Pembayaran Kepada Pemerintah upaya Hukum yang bisa dilakukan oleh Pekerja yaitu menjadikan SPSI sebagai kuasa dalam menyelesaikan persoalan yang terjadi. Setelah itu diselesaikan oleh Mediator di Dinas Tenaga Kerja, jika tidak selesai lagi maka dapat melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak diupah sesuai dengan ketentuan upah minimum kota/ kabupaten, di Kota adalah dengan melakukan pengaduan kepada Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota untuk diupayakan advokasi hingga peneguran kepada pihak pengusaha yang terlibat konflik agar terwujudnya perlindungan serta kesejahteraan

---

<sup>15</sup> Farraz Arsyela Denanti, Deddy Effendy, “Penundaan Upah Oleh PT. X Kota Bandung terhadap Pekerja karena Perusahaan dalam Kondisi Ekuitas Negatif Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Jo. UndangUndang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Bandung Conference Series: Law Studies*, 3:1 (2023): 34.

tenaga kerja, selain itu dapat juga dilakukan perundingan mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang diharapkan akan dipatuhi oleh semua pihak.<sup>16</sup> Persamaan penelitian ini terletak pada metode pendekatan yang digunakan Dimana antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu sama-sama menggunakan pendekatan yuridis normatif, sedangkan perbedaannya terletak pada pembahasan yang dimana penelitian terdahulu pembahasannya sampai pada perlindungan penyelesaian perselisihan tetapi dalam penulis lebih berfokus pada perlindungan pengupahan serta sistem jam kerja.

5. Penelitian yang dilakukan Evi Nur Habibah Wulandari T, Benny K. Heriawanto, Pinastika Prajna Paramita, mahasiswa/i Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, dengan judul jurnal “Perlindungan Hukum Terhadap pekerja Atas Penyesuaian Upah Pada Masa Pandemi Covid-19.” Penelitian ini membahas perusahaan memiliki wewenang untuk melakukan penyesuaian upah pekerja pada masa pandemi Covid-19, didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja yang dilakukan secara adil dan proporsional dengan memperhatikan kelangsungan hidup pekerja dan kelangsungan usaha. Bentuk perlindungan hukum Pemerintah untuk melindungi pekerja atas penyesuaian upah pada masa pandemi Covid-19, terdapat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor M/3/HK.04/III/2020 dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai bentuk perlindungan hukum preventif. Sedangkan pengadilan perselisihan hubungan industrial sebagai bentuk perlindungan hukum represif.<sup>17</sup> Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan pendekatan yuridis normatif serta membahas

---

<sup>16</sup> Nizar Sukma Purnama, Hanny Amelia, “Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja,” *Jurnal Pemuliaan Hukum*, 4:1 (2021): 63-64.

<sup>17</sup> Evi Nur Habibah Wulandari T, Benny K. Heriawanto, Pinastika Prajna Paramita, “Perlindungan Hukum Terhadap pekerja Atas Penyesuaian Upah Pada Masa Pandemi Covid-19,” *Dinamika*, 28:14, (2022): 5212

tentang perlindungan hukum pengupahan, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu membahas perlindungan pada masa covid-19 sedangkan penulis perlindungan upah menurut UU Nomor 11 Tahun 2020 Cipta kerja.

6. Penelitian yang dilakukan Nisa Widya, mahasiswi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan judul skripsi “Pemenuhan Hak Buruh Di CV Peron Duta Jaya Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Menurut Perspektif Fiqih Siyasah.” Penelitian ini membahas pemenuhan hak buruh harian lepas belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari waktu kerja buruh yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 78 ayat (1) huruf b, dimana waktu kerja lembur maksimal seharusnya tiga jam dalam satu hari dan yang terjadi di CV justru melebihi ketentuan. Selain itu, upah yang diperoleh juga tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dari ketentuan Undang-undang tersebut buruh yang melakukan kerja lembur seharusnya memperoleh upah, namun yang terjadi para buruh justru tidak memperoleh upah dari pihak CV. Adapun yang menjadi kendala dari permasalahan ini adalah, berkurangnya produksi kelapa sawit yang masuk ke CV dikarenakan persaingan semakin bertambah dan kurangnya mobil pengangkut kelapa sawit. Hal ini mengakibatkan berkurangnya penghasilan dari pihak CV, sehingga berdampak pada upah dan jam kerja buruh. Dalam perspektif Fiqih Siyasah setiap langkah atau perbuatan yang membawa manusia pada kemaslahatan dan terhindar dari kerusakan, maka itulah yang seharusnya dijadikan sebagai konsep baik dalam memimpin. Dari keterangan diatas, dapat disimpulkan bahwa pemenuhan hak buruh harian lepas di CV Peron Duta Jaya Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu belum terlaksana dengan baik sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>18</sup> Persamaan penelitian ini yaitu sama-saa membahas masalah pengupahan yang terdapat pada undang-undang, sedang perbedaanya penelitian ini memakai undang-undang ketenagakerjaan sedangkan penulis menggunakan undang-undang cipta kerja.

7. Penelitian yang dilakukan Syaifullah Al Bahri, mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, dengan judul skripsi “Tinjauan Hukum islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Toko Sinar Grosir Kebonsari.” Penelitian ini membahas Tinjauan hukum Islam terhadap pengupahan karyawan di toko Sinar Grosir Kebonsari pada praktiknya ada ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan majikan kepada para karyawannya yaitu selisih perbedaan jam kerja antara para karyawan selama satu setengah jam kerja, tetapi upah yang mereka terima sama. Akan tetapi karena di awal akad karyawan dan pemilik toko sudah sepakat terhadap sistem pengupahannya, maka akad ijarah tetap sah. Tinjauan hukum Islam terhadap pengupahan kerja lembur karyawan di toko Sinar Grosir Kebonsari pada di toko Sinar Grosir Kebonsari dalam praktiknya tidak ada patokan jumlah pengupahan kerja lembur, hanya memberikan upah Rp. 50.000 dalam sebulan sekali. Tetapi sudah ada kesepakatan antara kedua belah pihak. Ketentuan tersebut dapat diterima oleh para karyawan di karenakan setiap empat bulan sekali gaji mereka naik.<sup>19</sup> Persamaan penelitian ini yaitu sama-saa membahas masalah pengupahan, sedangkan perbedaanya penelitian ini memakai hukum islam sedangkan penulis menggunakan undang-undang cipta kerja.

---

<sup>18</sup> Nisa Widya, “Pemenuhan Hak Buruh Di CV Peron Duta Jaya Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Menurut Perspektif Fiqih Siyasah,” (*Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2023), 1-2.

<sup>19</sup> Syaifullah Al Bahri, “Tinjauan Hukum islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Toko Sinar Grosir Kebonsari,” (*Skripsi*, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2020), 1.

8. Penelitian yang dilakukan Metta Regina, mahasiswi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, dengan judul skripsi “Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum Provinsi Sebagai Tindak Pidana (Perspektif Undang-undang Cipta Kerja dan Hukum Pidana Islam.” Penelitian Ini membahas terdapat sanksi bagi perusahaan atau pengusaha yang memberikan upah di bawah upah minimum provinsi kepada tenaga kerjanya yang diatur dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu terancam sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Sedangkan dalam perspektif hukum pidana Islam, perbuatan pengusaha atau perusahaan yang memberikan upah di bawah upah minimum provinsi bagi tenaga kerjanya termasuk ke dalam jarimah takzir dan hukumannya diserahkan kepada pemerintah atau ulil amri. Terdapat pengecualian upah minimum bagi pengusaha Usaha Mikro dan Kecil atau UMK yang mana pengupahannya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan tenaga kerja di perusahaan.<sup>20</sup> Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas masalah pengupahan yang terdapat pada undang-undang cipta kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini ada tambahan hukum pidana Islam sedangkan penulis menggunakan undang-undang cipta kerja.
9. Penelitian yang dilakukan Siti Annisa, mahasiswi Institut Agama Islam Negeri Parepare, dengan judul skripsi “Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Upah Buruh Pabrik Batu Kerikil Di Dusun Lojie Desa Bojo KAB. Baru.” Penelitian membahas tentang bentuk akad pengupahan buruh pabrik batu kerikil, proses pemberian upah buruh

---

<sup>20</sup> Metta Regina, “Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum Provinsi Sebagai Tindak Pidana (Perspektif Undang-undang Cipta Kerja dan Hukum Pidana Islam,” (*Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2023), 3.

pabrik batu kerikil dan respon buruh terhadap upah yang diterima.<sup>21</sup> Persamaan dalam penelitian ini ialah sama-sama membahas mengenai pemberiah upah, dengan pandangan hukum ekonomi syariah, sedangkan perbedaannya dalam penelitian ini berfokus pada hukum islam tidak mengacu pada hukum positif.

10. Penelitian yang dilakukan Ajai, mahasiswa Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, dengan judul skripsi “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penundaan Pemberian Upah Kepada Buruh Bangunan Di Desa Kalukubula Kecamatan Sigi Biromaru Kabupaten Sigi.” Penelitian ini membahas tentang sistem pemberian gaji pada buruh bangunan di Desa Kalukubula Kecamatan Sigi Biromaru Kecamatan Sigi serta tinjauan hukum ekonomi syari’ah terhadap penundaan pemberian upah/gaji pada buruh bangunan di Desa Kalukubula Kecamatan Sigi Biromaru Kecamatan Sigi. Pesamaan penelitian ini ialah sama-sama menggunakan pandangan hukum ekonomi syariah, sedangkan perbedaannya dalam penelitian ini berfokus pada hukum islam tidak mengacu pada hukum positif.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.<sup>22</sup> Kerangka pemikiran juga salah satu bagian dari tinjauan Pustaka yang didalamnya berisi rangkuman dari seluruh dasar teori yang ada dalam penelitian ini. Dalam kerangka pemikiran ini digambarkan skema secara singkat mengena proses penelitian yang dilakukan.

Pengaturan jam kerja merupakan sebuah kebijakan yang menetapkan, jumlah, distribusi, dan pola waktu kerja seseorang dalam suatu periode tertentu, seperti, harian, mingguan, atau bulanan. Serta mencakup beberapa aspek seperti durasi, waktu istirahat, libur, dan lembur. Pengaturan jam kerja

---

<sup>21</sup> Siti Annisa, “Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Upah Buruh Pabrik Batu Kerikil Di Dusun Lojie Desa Bojo KAB. Baru,” (*Skripsi*, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, 2022), 9.

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2022), 95.

diterapkan dengan maksud untuk memastikan kelancaran operasional dan pencapaian target selama jam kerja. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003, standar jam kerja adalah 7 jam per hari dan 40 jam per minggu bagi karyawan yang bekerja selama 6 hari dalam seminggu. Sementara itu, bagi karyawan yang bekerja selama 5 hari dalam seminggu, mereka diwajibkan untuk bekerja selama 8 jam per hari dan 40 jam per minggu.<sup>23</sup>

Pengupahan, merupakan imbalan yang diterima oleh buruh atau karyawan sebagai ganti rugi atas jasa-jasa yang telah diberikan. Upah dapat didefinisikan sebagai pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan menyebutkan Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>24</sup> Pengertian upah juga dapat dilihat sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Upah sering juga disebut gaji, tetapi gaji dan upah memiliki perbedaan dalam sistem pembayaran kompensasi. Upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) dan biasanya diterbitkan secara harian, satuan atau Borongan.

Dalam hukum islam, Nabi Muhammad saw juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat pekerja kering. Dari Abdullah bin umar, nabi Muhammad saw bersabda:

---

<sup>23</sup> Bayu Sudrajata, Apriliyani Wahyuningsih, "Manajemen Pengaturan Jam Kerja Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Gender Di Apotek Enggal Sehat Majenang," *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 9:2 (2023): 106.

<sup>24</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1 Ayat 1.

عن عبدالله بن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " أَعْطُوا الْأَجِيرَ  
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya ""Dari "Abd. Allah ibn Umar katanya: Rasulullah Saw., bersabda, "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." (HR. Ibnu Majah: 2537).

Pengupahan mencakup segala aspek terkait dengan kompensasi yang diberikan kepada pekerja, termasuk tingkat upah, waktu pembayaran, metode pembayaran, dan perlindungan hukum terhadap pekerja. Ini meliputi berbagai elemen seperti upah minimum, upah lembur, tunjangan, insentif, dan bonus, yang semua bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja menerima kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka terhadap produksi atau layanan.<sup>25</sup>

Menurut Satjipto Rahardjo yang dikutip dalam tulisan Daffa, Jadmiko, Andina, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Negara memiliki peran penting dalam melindungi warga negara. Perlindungan hukum terhadap warga negara merupakan tanggung jawab negara untuk menjamin keadilan, keamanan, dan keselamatan masyarakat.<sup>26</sup> Dengan adanya perlindungan hukum ketenagakerjaan sendiri memberikan sebuah hak dan kewenangan bagi para pelaku pekerja, perlindungan tenaga kerja sendiri merupakan sebuah upaya yang diperuntukan untuk memberikan kepastian kewenangan para pekerja, sekaligus mengedepankan kesetaraan peluang dan perlakuan, dengan

<sup>25</sup> Dwi Desi Yayi Tarina, Yashinta Nurul Imani, Muhamad Aria Torik Akbar, Halim Manullang, "Analisis Permasalahan Pengupahan Di Indonesia Dikaji Dengan Sudut Pandang Yuridis (Studi Kasus: Pemberian Upah Minimum Kabupaten Tabanan Terhadap Pekerja Tetap Pada PT. Wanira Tabanan)," *Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern*, 6:3 (2024): 110.

<sup>26</sup> Daffa Arya Prayoga, Jadmiko Anom Husodo, Andina Elok Puri Maharani, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional," *Sovereignty: Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*, 2:2 (2023): 191.

maksud menngapai kesejahteraan untuk para pekerja atau keluarga mereka.<sup>27</sup>

Salah satu kegiatan transaksi dalam Islam adalah sewamenyewa yang disebut ijarah. Ijarah disini bukan hanya pemanfaatan barang tetapi juga tenaga atau jasa dengan imbalan yang di sebut dengan upah. Ijarah adalah menukar sesuatu dengan ada imbalanya, di terjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa dan upah mengupah.

Mengingat peranan penting sebuah tenaga kerja maka ketengakerjaan hadir perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menyebutkan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>28</sup>

Undang-undang cipta kerja sendiri berperan penting dalam ketenagakerjaan sebagai mana yang dimaksud dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Cipta Kerja yang dimaksud dengan cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan usaha mikro kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Faridha Ath Thooriq, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia {Implementasi Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan)," *Jurnal Gema Keadilan*, 10:3 (2023): 155.

<sup>28</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 1-2.

<sup>29</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 1 ayat 1.

Mengingat pentingnya beberapa peraturan diatas karena berpengaruh kepada kesejahteraan soaial bagi tenaga kerja, mengutip pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2009, kesejahteraan sosial memiliki arti bahwa kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.<sup>30</sup>

Perlindungan upah dan kebijakan pengaturan jam kerja pada Savannah Resto Kota Tegal sendiri belum sepenuhnya sesuai, masih ada beberapa yang belum sesuai dengan peraturan yang berlaku seperti berbedanya pengupahan dalam satu bidang yang sama, maupun dalam pengaturan jam kerja pada saat libur.



**Gambar 1 1 Kerangka Pemikiran**

<sup>30</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial Pasal 1 Ayat 1.

## **G. Metodologi Penelitian**

### **1. Metodologi dan Pendekatan Penelitian**

#### **a. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan seperangkat pengetahuan tentang Langkah-langkah sistematis dan logis tentang pencarian data yang berkenaan dengan masalah tertentu untuk diolah, dianalisa, dan diambil kesimpulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, metode kualitatif sering disebut metode penelitian *naturalistic* karena penelitiannya dilakukan dalam kondisi alamiah (*natural setting*) berusaha memahami persoalan secara keseluruhan (*holistic*) dan dapat digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, yakni suatu data yang mengandung makna.<sup>31</sup>

#### **b. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empirisi dengan bantuan data primer atau empiris sebagai data pendukung. Penelitian hukum empiris adalah pengkajian hukum yang berkonsep tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum yang dikonsepsikan sebagai perilaku nyata atas gejala sosial dalam kehidupan bermasyarakat. Dengan metode ini peneliti ingin meninjau implementasi perlindungan upah Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja dan hukum ekonomi syariah., serta kebijakan pengaturan jam kerja untuk pemberian upah bagi karyawan baru pada Savannah Resto Kota Tegal melalui Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja.

### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini bertempat di Savannah Resto Kota Tegal. Jl. Yos Sudarso No.8, Mintaragen, Kecamatan. Tegal Timur, Kota Tegal. Provinsi Jawa Tengah. Pemilihan lokasi penelitian ini karena ingin

---

<sup>31</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 17-18.

mengetahui upaya perlindungan pemberian upah atas jam kerja terhadap hasil rekrutmen karyawan baru menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 cipta kerja dan hukum ekonomi syariah (studi kasus Pada Savannah Resto Kota Tegal).

### **3. Subjek dan Objek Penelitian**

Sasaran utama pada penelitian ini yaitu karyawan, atau manajer Savannah Resto Kota Tegal sebagai pemberi informasi bagi data penelitian. Disamping itu objek penelitian penelitian ini yaitu Upaya perlindungan pemberian upah atas jam kerja terhadap hasil rekrutan karyawan baru.

### **4. Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang berasal langsung dari sumber pertama observasi, wawancara, undang-undang nomor 11 tahun 2020 cipta kerja, dan hukum ekonomi syariah. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh melalui studi lapangan melalui observasi dan wawancara dengan karyawan atau manajer Savannah Resto Kota Tegal.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang berhubungan dengan informasi dari sumber yang telah ada sebelumnya seperti dokumen-dokumen, situs web, buku, dan sebagainya. Data sekunder penelitian ini adalah skripsi, jurnal, tesis, buku, dokumen-dokumen, situs web, undang-undang dan lainnya yang relevan dengan tema penelitian pada Savannah Resto Kota Tegal.

### **5. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Observasi**

Observasi merupakan alat pengumpulan data yang digunakan melalui metode yang mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki dengan tujuan untuk mengetahui situasi keadaan di lapangan yang sesungguhnya.

Menurut Rifa'i Abubakar Observasi adalah dasar ilmu pengetahuan, karena para ilmuwan bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang dihasilkan melalui kegiatan observasi.<sup>32</sup> Dengan ini penulis mendatangi secara langsung Lokasi penelitian yaitu Savannah Resto Kota Tegal guna mendapatkan data mengenai Implementasi pemberian upah, serta kebijakan pengaturan jam kerja.

b. Wawancara

wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui pengajuan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada subjek yang diwawancarai. Teknik wawancara dapat juga diartikan sebagai cara yang digunakan untuk mendapatkan data dengan bertanya langsung secara bertatap muka dengan responden atau informan yang menjadi subjek penelitian.<sup>33</sup> Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang ingin diteliti dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Dengan demikian peneliti mewawancarai pihak-pihak yang bersangkutan seperti manajer, supervisor, maupun karyawan pada Savannah Resto Kota Tegal.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data berupa gambar, tulisan atau karya-karya orang lain yang sudah lampau. Menurut Rifa'i Abubakar teknik dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui penelaahan sumber tertulis seperti buku, laporan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya yang memuat data atau informasi yang diperlukan peneliti.<sup>34</sup> Dalam

---

<sup>32</sup> Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Suka Press, 2021), 90.

<sup>33</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), 75.

<sup>34</sup> Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, 114.

penelitian ini dokumentasi yang penulis angkat yaitu dokumentasi peraturan yang berupa prosedur, foto-foto, catatan.

## 6. Teknis Analisi Data

Penulis mengambil penelitian kualitatif data. Sehingga dalam analisisnya terdapat tiga kegiatan diantaranya sebagai berikut.<sup>35</sup>

### a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal yang penting dan menemukan tema serta pola dari data yang telah diperoleh dari lapangan yang jumlahnya banyak. Maka dari itu baik baik permasalahan pertama ataupun kedua akan dipilih sesuai teori yang digunakan dalam penelitian ini yang akan dipilah berdasarkan tema agar mendapatkan laporan yang banyak.

### b. Penyajian Data (*Data Display*)

Dari hasil pemilahan data sebelumnya maka nantinya data tersebut akan dijabarkan berupa uraian singkat, bagan atau hubungan antar kategori baik dalam permasalahan pertama maupun kedua agar dalam pengambilan keputusan lebih mudah.

### c. Verifikasi

Verifikasi merupakan pemeriksaan kembali data yang dikumpulkan pada awal pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, hingga menghasilkan kesimpulan, dalam hal ini Kesimpulan hanyalah bersifat sementara apabila ada bukti baru baik dalam permasalahan pertama atau kedua akan dikaji Kembali ke lapangan baik dengan Teknik wawancara, observasi, maupun dokumen tentunya akan disandarkan pula dengan teori-teori yang ada. Maka dari itu akan menjadi Kesimpulan yang kredibel dalam mengemukakan penelitian ini.

---

<sup>35</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 323-329.

## **H. Sistematika Penulisan**

Dalam proposal yang berjudul “Upaya Perlindungan Pemberian Upah atas Jam kerja terhadap Hasil Rekrutmen Karyawan Baru menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja Dan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus pada Savannah Resto Kota Tegal).” Pembahasannya dikelompokkan dalam lima bagian sistematika penyusunan sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini memuat tentang pendahuluan, diuraikan dengan secara garis besar beberapa permasalahan penelitian yakni latar belakang, perumusan masalah yang terdiri dari indentifikasi masalah, pembatasan masalah serta pertanyaan penelitian; manfaat penelitian yang didalamnya mencakup bagi peneli, akademik, dan bagi tempat penelitian; penelitian terdahulu; kerangka pemikiran; metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, sumber data, Teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisi data; serta sistematika penulisan.

### **BAB II Landasan Teori Pemberian Upah atas Jam kerja terhadap Hasil Rekrutan Karyawan Baru**

Pada bab ini memuat tentang sajian teori berdasarkan hasil tinjauan hasil Pustaka, literature dan review penelitian terdahulu berserta teori. Pembahasan ini meliputi tentang pengupahan, jam kerja, perlindungan hukum, ketenagakerjaan, cipta kerja, dan Kesejahteraan.

### **BAB III Gambaran Umum Savannah Resto Kota Tegal**

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan umum Savannah Resto Kota Tegal. Diantaranya Sejarah, Profil, Visi dan Misi, dan Teknik Pemasaran Savannah Resto Kota Tegal.

### **BAB IV Upaya Perlindungan Pemberian Upah atas Jam kerja terhadap Hasil Rekrutmen Karyawan Baru menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja Dan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pada Savannah Resto Kota Tegal)**

Bab ini tentang penjabaran analisis hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah. yaitu, Bagaimana implementasi perlindungan upah pada karyawan baru menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Hukum Ekonomi Syariah pada Savannah Resto Kota Tegal, Bagaimana kebijakan Savannah Resto Kota Tegal terkait pengatur jam kerja untuk pemberian upah bagi karyawan baru ditinjau dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Hukum Ekonomi Syariah.

#### **BAB V Penutup**

Menguraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab ke empat sebagai jawaban singkat atas permasalahan yang diteliti. Penulis juga akan menyampaikan saran terhadap hasil penelitian yang telah diuraikan.