

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia masih menjadi isu yang cukup kompleks. Ketidakadilan sering dialami oleh pekerja, terutama mereka yang belum memahami secara jelas hak-haknya sebagai karyawan. Beberapa masalah yang muncul antara lain pekerja belum menerima upah layak, digaji di bawah upah minimum, tidak mendapatkan hari libur, bekerja lebih dari delapan jam sehari, serta tidak memperoleh jaminan kesehatan. Kondisi ini diperparah dengan tuntutan perusahaan yang mendorong pekerja untuk bekerja ekstra demi memenuhi target dan keuntungan perusahaan. Akibatnya, pekerja sering kali harus bekerja melebihi batas waktu yang telah ditetapkan, dan dalam beberapa kasus, hak mereka atas upah lembur tidak dipenuhi.¹

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, waktu kerja yang ditetapkan adalah 8 jam per hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu atau 7 jam per hari untuk 6 hari kerja dalam seminggu. Adapun waktu lembur dibatasi maksimal 3 jam per hari atau 14 jam dalam seminggu, dengan total jam kerja tidak boleh melebihi 54 jam dalam seminggu.² Pekerjaan lembur dapat dilaksanakan pada waktu kerja, waktu libur, maupun waktu istirahat, dan perusahaan wajib membayar upah

¹ Faizal Amir Parlindungan Nasution, Yeni Nuraeni, and Firdausi Nuzula, "Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnal," *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 2 (2022): 105–120.

² Kanyaka Prajnaparamita, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 1 (2019): 34–46.

lembur sebagai hak pekerja atau buruh. Bagi perusahaan, membayar upah minimum dan upah lembur adalah kewajiban yang harus dipenuhi.³

Pengusaha diwajibkan membayar upah lembur sesuai kesepakatan yang telah dibuat, berdasarkan jenis upah yang berlaku. Namun, dalam praktiknya, sistem pembayaran upah lembur di beberapa perusahaan masih belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi aturan dalam UU Ketenagakerjaan terkait upah lembur masih belum optimal.⁴

Setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara manusiawi. Penghasilan ini harus mampu mencukupi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya secara wajar, seperti kebutuhan akan makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.⁵ Penghasilan tersebut disebut sebagai upah, yang menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, didefinisikan sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja. Upah ini ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan bersama, atau sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan untuk pekerja dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan.⁶

Pemerintah melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah mengatur berbagai kategori pengupahan, seperti

³ Muhammad Asri Rajani Maha and Arifuddin Muda Harahap, "Analisis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Terkait Ketentuan Waktu Istirahat Bagi Pekerja/Buruh," *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 9, no. 1 (2023): 346–352.

⁴ Nickita Michaela Firensya and Adhitya Widya Kartika, "Pemenuhan Hak Pekerja (Upah Lembur) Berdasarkan Perjanjian Kerja Di CV. X," *Unes Journal of Swara Justisia* 8, no. 2 (2024): 302–316.

⁵ Cecillia Ayu Triwulandari Suhartono, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Minimum Menurut Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Konstruksi Hukum* 5, no. 1 (2024): 8–15.

⁶ Indah Suci Pirani et al., "Analisis Implementasi Sistem Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Enlka Mitra Perkasa," *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management* 3, no. 3 (2023): 1029–1041.

upah minimum, upah lembur, upah ketika pekerja tidak masuk karena berhalangan, upah selama menjalankan hak istirahat kerja, dan lainnya. Dalam ketentuan ini, upah dan hak-hak lainnya yang dimiliki pekerja atau buruh merupakan utang yang harus diprioritaskan pembayarannya. Artinya, pekerja berstatus sebagai kreditur istimewa yang berhak mendapatkan upah lebih dahulu dibandingkan kewajiban perusahaan lainnya.⁷

Namun, pada praktiknya, pembayaran upah lembur yang menjadi hak pekerja sering kali mengalami penundaan, bahkan dalam beberapa kasus tidak dibayarkan sama sekali oleh perusahaan atau pemberi kerja.⁸ Situasi ini seharusnya dapat dihindari mengingat sudah ada peraturan perundang-undangan yang mengatur secara jelas tentang kewajiban pembayaran upah, termasuk upah lembur. Banyak pekerja yang kehilangan haknya justru merasa kebingungan dalam menuntut upah yang belum mereka terima, terutama bagi pekerja atau buruh yang memiliki keterbatasan pengetahuan tentang hukum.

Fenomena ini dapat dilihat dalam konteks hukum Islam yang menekankan prinsip keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja. Dalam Islam, bekerja lebih dari batas wajar yang disepakati tanpa adanya kompensasi yang adil termasuk dalam perilaku zalim. Prinsip maqashid syariah menekankan perlindungan terhadap jiwa (*hifdz an-nafs*) dan harta (*hifdz al-mal*), di mana pekerja berhak mendapatkan waktu istirahat yang cukup dan upah yang layak sebagai bentuk perlindungan atas kehidupan mereka. Perpanjangan jam kerja di luar kontrak tanpa kompensasi yang sesuai bertentangan dengan prinsip tersebut dan melanggar hak-hak pekerja sebagai bagian dari kewajiban pengusaha untuk memberikan hak mereka secara adil. Dengan demikian, hukum Islam memberikan panduan yang

⁷ Wiwit Juliana Sari, Yeti Kurniati, and Imaniar Kustiara, "Upaya Pekerja Atas Upah Lembur Yang Tidak Dibayarkan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *JURNAL RETENTUM* 6, no. 2 (2024): 146–154.

⁸ Fatmawati Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT. Eco Smart Garmen Di Klego Kabupaten Boyolali," *JURNAL BEVINDING* 1, no. 10 (2024): 1–11.

tegas bahwa hak-hak pekerja harus dihormati dan dijaga demi terciptanya keseimbangan dalam hubungan kerja.

Fenomena ini menegaskan pentingnya peran pemerintah dan lembaga pengawas ketenagakerjaan dalam memastikan perusahaan mematuhi peraturan yang berlaku. Pemerintah harus memperkuat pengawasan dan penegakan hukum terhadap praktik perpanjangan jam kerja di luar kontrak yang merugikan pekerja. Selain itu, pekerja juga perlu diberikan edukasi dan pemahaman yang lebih baik mengenai hak-haknya sehingga mereka tidak mudah dimanfaatkan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Kolaborasi antara serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adil, dan produktif. Dengan adanya kesadaran kolektif dan pengawasan yang ketat, diharapkan fenomena perpanjangan jam kerja di luar kontrak dapat diminimalisir dan hak-hak pekerja dapat dilindungi secara optimal.

Permasalahan ketenagakerjaan seringkali menjadi topik yang krusial di berbagai sektor industri, termasuk di PT. Eka Bogainti (HokBen), sebuah perusahaan restoran ternama di Indonesia yang menyajikan makanan Jepang dengan cita rasa lokal. Fenomena perpanjangan jam kerja di luar kontrak menjadi perhatian serius, terutama ketika terjadi pada kegiatan tertentu seperti saat proses kedatangan barang (loading) dan general cleaning. Kegiatan ini rutin dilaksanakan pada hari Rabu, Kamis, dan Jumat.

Seharusnya, para karyawan yang dijadwalkan pulang pada pukul 22.00 justru dipaksa untuk bekerja hingga pukul 23.00 atau bahkan 24.00 malam. Hal ini menimbulkan keresahan di kalangan karyawan karena tidak ada kompensasi berupa gaji lembur yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, penambahan jam kerja ini tidak tertuang dalam perjanjian kerja, sehingga menimbulkan kesan ketidakadilan dan merugikan karyawan.⁹

⁹ Hasil Observasi dan Wawancara dengan Karyawan.

Sistem jam kerja di HokBen terbagi ke dalam dua kategori jabatan karyawan, yaitu Tim Member Store (TmBs) dan pekerja part time dapat digambarkan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5 Perbandingan Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 dengan Ketentuan di Surat Perjanjian HokBen¹⁰

Kategori	Ketentuan di Surat Perjanjian HokBen	Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003	Analisis Perbandingan
Jenis Karyawan	Tim Member Store (TmBs): Pekerja waktu tertentu (PKWT). Part Time: Pekerja paruh waktu, jam kerja fleksibel sesuai kebutuhan.	- UU mengatur pekerja tetap dan PKWT.- Pekerja paruh waktu diatur secara umum dalam hubungan kerja, tidak ada istilah khusus “tidak ada hubungan kerja” seperti di perjanjian HokBen.	Perjanjian HokBen untuk part time menegaskan “tidak ada hubungan kerja” → berpotensi menghindari kewajiban perlindungan pekerja sesuai UU.
Jam Kerja	TmBs: 8 jam/hari.Shift pagi: 07.30–14.00.Shift siang: 14.00–22.00.- Part Time: 5 jam/hari, sesuai kebutuhan.	Pasal 77 ayat (2) huruf a: Maks. 7 jam/hari (6 hari kerja/minggu) atau 8 jam/hari (5 hari kerja/minggu) dan total 40 jam/minggu.	Jam kerja TmBs sesuai UU jika 5 hari kerja/minggu, tapi jika 6 hari kerja/minggu maka melebihi ketentuan.Jam kerja part time tidak masalah selama tidak melebihi batas, tapi fleksibilitas tanpa kejelasan bisa berpotensi disalahgunakan.
Upah / Gaji	- TmBs: Sesuai UMR ± Rp 2,5 juta/bulan.- Part Time: Rp 24.000/jam.	Pasal 88–90: Upah minimal mengikuti UMP/UMK, pembayaran upah harus jelas dan sesuai perjanjian kerja.	Upah TmBs sesuai UMK.Upah part time setara ± Rp 120.000/hari (5 jam), yang secara proporsional di atas UMK jika dihitung

¹⁰ UU No. 13 Tahun 2003 dengan Ketentuan di Surat Dokumen Perjanjian Kerja Paruh Waktu 079/PKPW/EBI/2025.

			jamannya, namun tidak ada jaminan penghasilan tetap.
Lembur	- TmBs: Lembur dihitung jika melebihi jam kerja.- Part Time: Tidak ada lembur (“tidak ada istilah kelebihan jam kerja”).	Pasal 78: Lembur wajib dibayar jika melebihi ketentuan jam kerja.	Larangan lembur bagi part time bertentangan dengan UU jika jam kerjanya melebihi ketentuan.
Fasilitas	- Makan (catering), diskon 50% bento.- BPJS Ketenagakerjaan & Kesehatan (hanya TmBs).- Seragam kerja.	UU Pasal 99 & 100: Pekerja berhak atas jaminan sosial (BPJS) dan fasilitas kesejahteraan.	Part time tidak mendapatkan BPJS, ini tidak sesuai ketentuan jaminan sosial bagi semua pekerja.
Jumlah Karyawan	Tidak disebutkan jumlah total, hanya posisi yang diisi.	UU tidak mengatur jumlah minimal, tapi pengusaha wajib memberikan hak sesuai peraturan.	Tidak ada pelanggaran langsung terkait jumlah, namun jumlah part time yang besar bisa indikasi penghindaran kewajiban terhadap pekerja tetap.

Berdasarkan perbandingan ketentuan jam kerja dan upah yang tercantum dalam perjanjian kerja HokBen dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa poin penting. Pertama, terkait status hubungan kerja, perjanjian untuk pekerja paruh waktu di HokBen mencantumkan bahwa “tidak ada hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan hubungan ketenagakerjaan”.

Ketentuan ini bertentangan dengan Pasal 1 angka 15 UU No. 13/2003, yang menyatakan bahwa hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, di mana pekerja bekerja dengan menerima upah. Dengan demikian, pekerja paruh waktu tetap termasuk dalam hubungan kerja yang seharusnya dilindungi oleh undang-undang.

Kedua, jam kerja Tim Member Store (TmBs) ditetapkan selama 8 jam sehari dengan sistem dua shift, yang masih sesuai dengan Pasal 77 ayat (2) huruf a UU No. 13/2003 jika diterapkan pada pola lima hari kerja. Namun, apabila diterapkan pada enam hari kerja, ketentuan tersebut melampaui batas maksimal 7 jam per hari. Sementara itu, pekerja paruh waktu bekerja selama 5 jam per hari dengan jadwal fleksibel sesuai kebutuhan, tetapi tidak ada kejelasan batas maksimal per minggu, sehingga berpotensi terjadi penambahan jam kerja tanpa kompensasi lembur.

Ketiga, upah bagi TmBs sesuai dengan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK), yakni sekitar Rp 2,5 juta per bulan, sejalan dengan Pasal 88–90 UU No. 13/2003 yang mengatur kewajiban membayar upah sesuai ketentuan minimum. Untuk pekerja paruh waktu, upah sebesar Rp 24.000 per jam secara proporsional berada di atas UMK jika dihitung per jam, namun tidak memberikan kepastian penghasilan bulanan karena jumlah jam kerja bergantung pada kebutuhan perusahaan.

Keempat, lembur bagi pekerja paruh waktu dihapuskan dengan alasan “tidak ada istilah kelebihan jam kerja”. Padahal, Pasal 78 UU No. 13/2003 secara tegas menyebutkan bahwa setiap pekerjaan melebihi jam kerja yang diatur dalam Pasal 77 wajib dibayar upah lembur. Hal ini menunjukkan potensi pelanggaran terhadap hak pekerja paruh waktu.

Kelima, terkait jaminan sosial dan fasilitas, hanya TmBs yang mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, sedangkan pekerja paruh waktu tidak. Padahal, Pasal 99–100 UU No. 13/2003 mengatur bahwa setiap pekerja berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan tanpa membedakan status kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya perlakuan yang tidak seimbang antara karyawan penuh waktu dan paruh waktu.

Maka dengan demikian meskipun di atas kertas sistem kerja HokBen terlihat terstruktur, terdapat beberapa klausul dalam perjanjian kerja terutama untuk pekerja paruh waktu yang berpotensi bertentangan dengan

ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, khususnya dalam aspek hubungan kerja, jam kerja, pembayaran lembur, dan jaminan sosial.

Penambahan jam kerja tanpa kompensasi ini bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal berhak mendapatkan upah lembur. Ketentuan ini diperjelas dalam UU Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa jam kerja lembur maksimal adalah 4 jam per hari dan 18 jam dalam seminggu. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa perusahaan seringkali mengabaikan hak-hak karyawan demi mengejar target operasional dan efisiensi biaya. Akibatnya, karyawan merasa dirugikan karena mereka dipaksa untuk bekerja di luar batas ketentuan jam kerja tanpa mendapatkan upah yang sesuai dengan ketentuan hukum.

Fenomena ini tentu berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Penambahan jam kerja yang berlebihan tanpa adanya kompensasi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berujung pada penurunan kinerja. Selain itu, kurangnya apresiasi terhadap hak-hak karyawan akan menimbulkan ketidakpuasan kerja, yang dalam jangka panjang dapat memicu tingginya tingkat perputaran karyawan (turnover). Situasi ini menunjukkan perlunya evaluasi dan pengawasan yang lebih ketat dari pihak perusahaan maupun pemerintah untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan tetap dihormati dan dilindungi.

PT. Eka Bogainti atau HokBen sebagai perusahaan yang memiliki reputasi baik di Indonesia seharusnya menjadi contoh dalam menerapkan sistem ketenagakerjaan yang adil dan transparan. Berdiri sejak tahun 1985, HokBen telah dikenal sebagai restoran yang menyajikan makanan Jepang dengan konsep praktis dan berkualitas. Nama HokBen sendiri merupakan singkatan dari "Hoka Hoka Bento", yang berarti "Makanan Hangat dalam Kotak". Dengan visinya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, perusahaan ini seharusnya juga memperhatikan kesejahteraan karyawannya sebagai bagian penting dalam kesuksesan bisnis. Perusahaan

perlu memastikan bahwa setiap kebijakan operasionalnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan tidak merugikan karyawan.

Permasalahan perpanjangan jam kerja di luar kontrak yang terjadi di HokBen Grage Mall Cirebon menjadi cerminan dari lemahnya implementasi regulasi ketenagakerjaan di beberapa perusahaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang hak-haknya belum terpenuhi, terutama dalam hal pembayaran upah lembur dan kompensasi kerja tambahan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah konkret untuk menyelesaikan permasalahan ini, baik melalui dialog antara perusahaan dan karyawan maupun pengawasan dari pihak terkait. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Maka berdasarkan permasalahan di atas penulis perlu meneliti terkait hak jam kerja karyawan sesuai dengan regulasi hukum yang berlaku dengan judul **“PERPANJANGAN JAM KERJA DILUAR KONTRAK PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF (STUDI KASUS HOKBEN GRAGE MALL CIREBON)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Penelitian ini mengkaji mengenai analisis perpanjangan jam kerja diluar kontrak perspektif hukum Islam dan hukum positif. Penelitian ini tergolong dalam wilayah kajian peradilan dan produk hukum dengan topik kajian *kontrak drafting*.

b. Pendekatan Penelitian

Jenis masalah pada penelitian ini adalah mengenai perpanjangan jam kerja diluar kontrak perspektif hukum Islam dan Hukum Positif Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis bagaimana pandangan hukum Islam dan Hukum Positif tentang sistem jam kerja dan isi surat perjanjian kontrak kerja yang ada di HokBen Grage Mall Cirebon.

2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah perlu dilakukan dalam sebuah penelitian guna menghindari meluasnya cakupan pembahasan masalah dalam penelitian. Oleh karena itu, penulis membatasi masalah yang diteliti agar tidak terjadi perluasan masalah serta, agar penelitian ini hanya pada perpanjangan jam kerja diluar kontrak perspektif hukum Islam dan Hukum Positif di HokBen Grage Mall Cirebon.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka, dapat di rumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana praktik jam kerja di HokBen Grage Mall Cirebon?
- b. Bagaimana analisis sistem kerja yang tercantum dalam surat perjanjian kerja Hokben Grage Mall Cirebon?
- c. Bagaimana perspektif hukum Islam dan hukum positif terkait perpanjangan jam kerja di Hokben Grage Mall Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis praktik jam kerja di HokBen Grage Mall Cirebon.
- b. Untuk menganalisis sistem kerja yang tercantum dalam surat perjanjian kerja Hokben Grage Mall Cirebon.
- c. Untuk menganalisis perspektif hukum Islam dan Hukum Positif terkait perpanjangan jam kerja di HokBen Grage Mall Cirebon.

D. Manfaat Penelitian

a. Kegunaan Akademis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai perpanjangan jam kerja diluar kontrak perspektif hukum Islam dan hukum positif di HokBen Grage Mall Cirebon.

- 2) Sebagai pelaksanaan tugas akademik yaitu untuk melengkapi salah satu syarat untuk mengikuti seminar proposal skripsi pada Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon.

b. Kegunaan Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberi ilmu pengetahuan baik untuk penulis maupun untuk masyarakat umum tentang perpanjangan jam kerja diluar kontrak perspektif hukum Islam dan hukum positif di HokBen Grage Mall Cirebon.
- 2) Meningkatkan kepatuhan HokBen Grage Mall Cirebon terhadap ketentuan Undang-undang cipta kerja yang berlaku di Indonesia dalam pelaksanaan surat perjanjian kerja sesuai kontrak sehingga, tercipta pelayanan hukum yang berkeadilan dan transparan.

c. Kegunaan Praktis

- 1) Sebagai upaya memberikan pemahaman pada masyarakat khususnya tentang surat perjanjian mengenai perpanjangan jam kerja diluar kontrak perspektif hukum Islam dan hukum positif.
- 2) Sebagai informasi dan sumber referensi bagi para pihak berkaitan dengan perpanjangan jam kerja diluar kontrak perspektif hukum Islam dan hukum positif.

E. Literatur Review

Literature Review atau penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan bagi penulis. Dengan adanya penelitian terdahulu menjadikan tolak ukur penulis untuk menganalisis suatu penelitian. Selain itu, penelitian terdahulu bertujuan untuk menghindari adanya anggapan persamaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Setelah peneliti melakukan penelusuran terkait judul penelitian ini maka, penulis menemukan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini. Adapun beberapa karya tulis yang ditemukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Skripsi yang ditulis oleh Meisi Saputri dengan judul “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”. Penelitian ini membahas kesesuaian praktik pembayaran upah lembur di PT. PKS dengan regulasi tersebut serta hambatan yang dihadapi. Hasil penelitian menunjukkan sistem pembayaran berbasis upah bulanan belum sepenuhnya sesuai aturan karena keterlambatan, ketidakpastian tanggal, dan nominal yang tidak sesuai ketentuan. Hambatan utama adalah rendahnya pemahaman pekerja tentang aturan pengupahan dan kendala finansial perusahaan akibat fluktuasi harga sawit.¹¹

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu dalam hal membahas hak pekerja terhadap upah lembur. Namun, penelitian ini berfokus pada perpanjangan jam kerja di luar kontrak dari perspektif Hukum Islam dan UU Cipta Kerja No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan studi kasus di HokBen Grage Mall Cirebon.

2. Skripsi yang ditulis oleh Arif Saifullah dengan judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Upah Lembur Antara Karyawan dengan PT Wiradjaja Prima Kencana di Kota Pekanbaru”. Penelitian ini mengkaji pelanggaran perusahaan terhadap ketentuan jam kerja dan upah lembur. PT. Wiradjaja Prima Kencana mempekerjakan karyawan melebihi batas jam kerja, termasuk pada hari libur, tanpa membayar upah lembur. Metode penelitian menggunakan observasi dan wawancara. Hasilnya, praktik perusahaan tidak sesuai regulasi, terbukti dari karyawan yang bekerja pada hari libur tanpa kompensasi dan adanya pengaduan terkait upah lembur yang tidak dibayar. Upaya hukum yang dapat ditempuh meliputi keberatan internal, mediasi dengan instansi terkait, hingga langkah hukum sesuai perundang-undangan ketenagakerjaan.¹²

¹¹ 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*, Jurusan Ilmu Hukum, UIN Riau, 2022).

¹² Arif Saifullah, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Upah Lembur Antara Karyawan Dengan PT Wiradjaja Prima Kencana Di Kota Pekanbaru” (*Skripsi*, Jurusan Ilmu Hukum, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2022).

Terdapat kesamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dikaji, kajian ini juga membahas hak pekerja atas upah lembur. Akan tetapi, penelitian ini lebih menyoroti perpanjangan jam kerja di luar kontrak berdasarkan Hukum Islam dan UU Cipta Kerja No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan mengambil studi kasus di HokBen Grage Mall Cirebon.

3. Skripsi yang ditulis oleh Indarti dengan judul “Tinjauan Yuridis terhadap Perlindungan Hukum Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023”. Membahas perubahan regulasi dan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT. Penelitian yuridis normatif ini menggunakan data sekunder dari studi kepustakaan untuk menganalisis perbedaan pengaturan PKWT antara UU No. 6 Tahun 2023 dan UU No. 13 Tahun 2003. Hasil penelitian menunjukkan adanya perubahan signifikan, meliputi penyesuaian jangka waktu PKWT, ketentuan perpanjangan dan pembaruan, penghapusan konsekuensi hukum bagi PKWT yang tidak tertulis, penegasan larangan masa percobaan, penambahan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT, serta pengaturan uang kompensasi. UU No. 6 Tahun 2023 juga menegaskan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT, meliputi jam kerja, upah, kesejahteraan, dan hak kompensasi.¹³

Penelitian ini memiliki keterkaitan dengan penelitian terdahulu karena sama-sama mengkaji hak pekerja terhadap upah lembur. Namun, penelitian ini lebih fokus pada perpanjangan jam kerja di luar kontrak dalam perspektif Hukum Islam serta UU Cipta Kerja No. 13 Tahun 2003, dengan studi kasus di HokBen Grage Mall Cirebon.

4. Skripsi yang ditulis oleh Lidya Austie Rizadi dengan judul “Penerapan Upah Lembur Kerja di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Tangerang Ciputat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

¹³ Indarti, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023” (*Skripsi*, Jurusan Ilmu Hukum, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023).

Tentang Cipta Kerja dan Akad Ijarah”. Penelitian ini menganalisis mekanisme lembur pegawai menurut UU No. 6 Tahun 2023 dan akad ijarah. Penelitian kualitatif normatif-empiris ini menggunakan wawancara, peraturan, fatwa DSN-MUI, dan literatur. Hasilnya, pembayaran upah lembur belum sesuai beban kerja dan belum berpedoman pada UU No. 6 Tahun 2023. Meski sebagian ketentuan akad ijarah telah diterapkan, implementasinya belum optimal akibat ketiadaan SOP penghitungan upah lembur.¹⁴

Topik penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang membahas hak pekerja atas upah lembur. Perbedaannya terletak pada fokus kajian yang membahas perpanjangan jam kerja di luar kontrak dari sudut pandang Hukum Islam dan UU Cipta Kerja No. 13 Tahun 2003, dengan studi kasus di HokBen Grage Mall Cirebon.

5. Skripsi yang ditulis oleh Tisya Syarif dengan judul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Pembayaran Upah Lembur di Toko Andayani Kota Palopo”. Penelitian ini mengkaji mekanisme pembayaran lembur dan kesesuaiannya dengan prinsip Hukum Ekonomi Syariah. Penelitian empiris lapangan ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasilnya, karyawan sering bekerja melebihi jam normal tanpa menerima upah lembur, kecuali pada hari libur atau waktu istirahat. Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah, sistem ini mengandung unsur jahalah (ketidakpastian) karena tidak ada kepastian pembayaran lembur bagi kerja di luar jam normal.¹⁵

Penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian terdahulu dalam hal pembahasan mengenai hak pekerja terhadap upah lembur. Namun, penelitian ini menyoroti aspek perpanjangan jam kerja di luar

¹⁴ Lidya Austie Rizadi, “Penerapan Upah Lembur Kerja Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Tangerang Ciputat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dan Akad Ijarah” (*Skripsi*, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2024).

¹⁵ Tisya Syarif, “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pembayaran Upah Lembur Di Toko Andayani Kota Palopo” (*Skripsi*, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, IAIN Palopo, 2023).

kontrak dalam perspektif Hukum Islam dan UU Cipta Kerja No. 13 Tahun 2003, dengan studi kasus di HokBen Grage Mall Cirebon.

6. Skripsi yang ditulis oleh Hamidun dengan judul “Pelaksanaan Ketentuan Jam Kerja dan Upah Kerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Pegadaian Dompus)”. membahas penerapan ketentuan jam kerja dan upah bagi karyawan kontrak (PKWT). Penelitian normatif empiris ini menggunakan wawancara dan dokumentasi, dengan analisis deskriptif kualitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa ketentuan jam kerja di PT. Pegadaian Dompus mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003, yaitu 7 jam/hari untuk sistem 6 hari kerja atau 8 jam/hari untuk sistem 5 hari kerja. Namun, aturan jam kerja tidak secara spesifik tercantum dalam perjanjian kerja. Sementara itu, pelaksanaan upah sudah sesuai UMP NTB dan UMK Dompus, sesuai UU No. 13 Tahun 2003 serta SK Gubernur NTB Nomor 561-772 Tahun 2020 dan SK Bupati Dompus Nomor 406/679/Nakertrans 2020.¹⁶

Kajian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang membahas hak pekerja dalam memperoleh upah lembur. Namun, penelitian ini lebih spesifik membahas perpanjangan jam kerja di luar kontrak dalam tinjauan Hukum Islam dan UU Cipta Kerja No. 13 Tahun 2003, dengan studi kasus di HokBen Grage Mall Cirebon.

7. Skripsi yang ditulis oleh Iva Permatasari dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Sistem Upah Lembur di CV Herika Abdi Kecamatan Badas Kabupaten Kediri”. menganalisis pembayaran lembur pekerja dari perspektif hukum Islam dan hukum positif melalui studi lapangan dengan wawancara dan dokumentasi. Hasilnya, upah lembur diganti bonus 1% dari kelebihan target produksi lebih dari 10 truk per hari. Sistem ini bertentangan dengan hukum Islam

¹⁶ Hamidun, “Pelaksanaan Ketentuan Jam Kerja Dan Upah Kerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Pegadaian Dompus)” (*Skripsi*, Jurusan Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram, 2022).

karena mengandung unsur jahalah (ketidakpastian) dan melanggar Pasal 78 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 yang mewajibkan pembayaran lembur. Bonus juga tidak termasuk komponen upah menurut SE Menaker No. SE-07/MEN/1990. Penulis merekomendasikan penerapan sistem pembayaran lembur sesuai peraturan perundang-undangan.¹⁷

Hak pekerja atas upah lembur menjadi titik temu antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Akan tetapi, penelitian ini menyoroti perpanjangan jam kerja di luar kontrak dengan perspektif Hukum Islam dan UU Cipta Kerja No. 13 Tahun 2003, serta mengambil studi kasus di HokBen Grage Mall Cirebon.

8. Skripsi yang ditulis oleh Sukron Makmun dengan judul “Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja di Penjahit Asyfa (Studi di Desa Bumisari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)”. mengkaji praktik pembayaran lembur di Desa Bumisari, Lampung Selatan, melalui metode lapangan dan kajian normatif. Karyawan lembur hingga 40 jam per bulan dengan tarif Rp7.000/jam seharusnya menerima Rp280.000, namun hanya dibayar Rp200.000 karena sisa dipotong sebagai “tes loyalitas”. Dalam hukum Islam, praktik ini tidak sah karena bertentangan dengan prinsip akad ijarah yang menuntut kejelasan dan pemenuhan hak pekerja. Dalam hukum positif, tindakan ini melanggar Pasal 88 ayat (3) huruf g UU Ketenagakerjaan, Pasal 1320 KUH Perdata, dan Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, sehingga dinilai tidak sah secara hukum.¹⁸

Meskipun penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang membahas hak pekerja atas upah lembur, fokus kajiannya berbeda. Penelitian ini menelaah perpanjangan jam kerja di

¹⁷ Iva Permatasari, “Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Sistem Upah Lembur Di CV Herika Abdi Kecamatan Badas Kabupaten Kediri” (*Skripsi*, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, UIN Surabaya, 2020).

¹⁸ Sukron Makmun, “Pandangan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Pelaksanaan Upah Lembur Kerja Di Penjahit Asyfa (Studi Di Desa Bumisari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)” (*Skripsi*, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, UIN Lampung, 2019).

luar kontrak dalam perspektif Hukum Islam dan UU Cipta Kerja No. 13 Tahun 2003, dengan studi kasus di HokBen Grage Mall Cirebon.

9. Skripsi yang ditulis oleh A. Nurqalbi Annisa dengan judul “Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Kebijakan Waktu Istirahat Yang Diterapkan Di PT Prima Alam Gemilang Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Penelitian ini mengkaji penerapan perlindungan hak pekerja, khususnya saat lembur, serta akibat hukumnya. Penelitian empiris ini menggunakan wawancara dan studi kepustakaan. Hasilnya, perusahaan telah memenuhi perlindungan kesehatan, keselamatan kerja, moral, dan martabat pekerja sesuai Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003, namun beberapa hak tidak terpenuhi akibat kerja terus-menerus. Secara hukum, pelanggaran hak pekerja membuat perjanjian kerja batal demi hukum dan ketentuan kembali mengacu pada perundang-undangan.¹⁹

Pembahasan mengenai hak pekerja terhadap upah lembur dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Namun, penelitian ini lebih menitikberatkan pada perpanjangan jam kerja di luar kontrak menurut Hukum Islam dan UU Cipta Kerja No. 13 Tahun 2003, dengan studi kasus di HokBen Grage Mall Cirebon.

10. Skripsi yang ditulis oleh Inayah Indar Parawansa dengan judul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Karyawan (Studi Kasus di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang)”. mengkaji sistem pengupahan tanpa perjanjian kerja jelas yang menyebabkan karyawan tidak menerima upah penuh akibat pemotongan gaji tanpa pemberitahuan awal. Penelitian kualitatif normatif-empiris ini menggunakan observasi, dokumentasi, dan wawancara. Hasilnya, pelaksanaan akad ijarah tidak sesuai hukum Islam karena tidak ada kesepakatan eksplisit terkait pemotongan gaji, sehingga melanggar

¹⁹ A. Nurqalbi Annisa, “Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Kebijakan Waktu Istirahat Yang Diterapkan Di PT Prima Alam Gemilang Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020” (*Skripsi*, Jurusan Hukum, Universitas Hasanuddin Makasar, 2022).

syarat dan rukun akad ijarah, khususnya kejelasan manfaat dan lafaz perjanjian.²⁰

Penelitian ini memiliki keterkaitan dengan penelitian sebelumnya dalam hal hak pekerja atas upah lembur. Perbedaannya terletak pada fokus kajian yang membahas perpanjangan jam kerja di luar kontrak dalam perspektif Hukum Islam dan UU Cipta Kerja No. 13 Tahun 2003, dengan studi kasus di HokBen Grage Mall Cirebon.

F. Kerangka Pemikiran

Dalam UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja dengan pelaku usaha atau pemberi kerja yang memuat syarat, hak dan kewajiban dari para pihak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menyebut hubungan tersebut merupakan hubungan kerja yang didasari perjanjian kerja yang didalamnya terdapat unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ketentuan mengenai PKWT merupakan hal yang paling sering disorot oleh buruh dan serikat-serikat buruh karena dianggap memberikan kerugian pada kaum buruh dan sebaliknya menguntungkan pelaku usaha. Hubungan antara maqāṣid al-syarī'ah dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilihat melalui telaah konsep syariah dalam bekerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja harus memperhatikan unsur-unsur maqāṣid al-syarī'ah dalam mencapai kebaikan (masalah). Bukan hanya sekedar perlindungan terhadap tenaga kerja inti namun juga terhadap tenaga kerja yang berstatus kontrak harus diperhatikan. Maqāṣid al-syarī'ah memiliki 5 tujuan utama:

1. Perlindungan terhadap agama (*hifz al-din*)
2. Perlindungan terhadap jiwa (*hifz al-nafs*)
3. Perlindungan terhadap akal (*hifz al-'aql*)
4. Perlindungan terhadap keturunan (*hifz al-nasl*)

²⁰ Inayah Indar Parawansa, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan (Studi Kasus Di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang)" (*Skripsi*, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, UIN Walisongo Semarang, 2023).

5. Perlindungan terhadap harta (*hifz al-mal*).²¹

Permasalahan ketenagakerjaan seringkali menjadi topik yang krusial di berbagai sektor industri, termasuk di PT. Eka Bogainti (HokBen), sebuah perusahaan restoran ternama di Indonesia yang menyajikan makanan Jepang dengan cita rasa lokal. Fenomena perpanjangan jam kerja di luar kontrak menjadi perhatian serius, terutama ketika terjadi pada kegiatan tertentu seperti saat proses kedatangan barang (*loading*) dan *general cleaning*. Kegiatan ini rutin dilaksanakan pada hari Rabu, Kamis, dan Jumat. Seharusnya, para karyawan yang dijadwalkan pulang pada pukul 22.00 justru dipaksa untuk bekerja hingga pukul 23.00 atau bahkan 24.00 malam. Hal ini menimbulkan keresahan di kalangan karyawan karena tidak ada kompensasi berupa gaji lembur yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, penambahan jam kerja ini tidak tertuang dalam perjanjian kerja, sehingga menimbulkan kesan ketidakadilan dan merugikan karyawan.

Permasalahan perpanjangan jam kerja di luar kontrak yang terjadi di HokBen Grage Mall Cirebon menjadi cerminan dari lemahnya implementasi regulasi ketenagakerjaan di beberapa perusahaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang hak-haknya belum terpenuhi, terutama dalam hal pembayaran upah lembur dan kompensasi kerja tambahan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah konkret untuk menyelesaikan permasalahan ini, baik melalui dialog antara perusahaan dan karyawan maupun pengawasan dari pihak terkait. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku.

Dalam penjelasan di atas maka, dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:

²¹ Aulil Amri and Nova Rina Legsa, "Analisis Maqasid Al-Syari'ah Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Bagi Keluarga Karyawan," *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum* 10, no. 1 (n.d.): 75-96.

Bagan 1 Skema Kerangka Pemikiran

G. Metode dan Pendekatan Penelitian

1. Metode dan Pendekatan Penelitian

a. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian yaitu penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yaitu penelitian dengan data yang diperoleh dari penelitian langsung pada kegiatan di lapangan kerja penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian non doktrinal, yaitu menggunakan teori yang sudah ada kemudian dikembangkan lebih lanjut sesuai dengan kondisi di lapangan.²²

Selain itu, peneliti menggunakan metode kualitatif, yakni peneliti yang bermaksud mendeskripsikan, menganalisis dan memahami fenomena, kejadian atau peristiwa tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik atau menyeluruh serta, secara rinci dan jelas kemudian dibentuk deskripsi dalam bentuk kata-kata.²³ Adapun penelitian kualitatif mempunyai dua tujuan utama, yaitu untuk menggambarkan dan mengungkap (*to describe and explore*) dan kedua yaitu untuk menggambarkan dan menjelaskan (*to describe and explain*).

b. Pendekatan Penelitian

Kemudian, peneliti juga menggunakan pendekatan yuridis. Menurut Galang Taufani Suteki menjelaskan bahwa pendekatan yuridis adalah rangkaian dari penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.²⁴ Pendekatan yuridis juga dapat

²² Supriadi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* (Yogyakarta: UII PRESS, 2005), 34.

²³ Lexy J Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Rosda Karya, 2002), 6.

²⁴ Galang Taufani Suteki, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori Dan Praktik)* (Depok: PT Radja Grafindo Persada, 2018), 13.

diartikan suatu prosedur dan cara penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari segi normatifnya.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber dari mana data tersebut diperoleh. Sumber data dalam penelitian terdiri dari dua sumber yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data utama atau basis yang digunakan dalam pencarian. Data utama dapat digambarkan sebagai jenis data yang diperoleh langsung dari peneliti atau responden atau informan.²⁵ Dengan pemahaman ini, kita dapat memahami bahwa penangkapan data primer melibatkan kontak langsung atau komunikasi antara peneliti dan informan. Sumber data primer merujuk kepada informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, baik melalui pengamatan langsung, wawancara, atau kuesioner. Adapun sumber data primer dalam penelitian adalah:

1) Wawancara dengan Supervisor Hokben Grage mall Cirebon

Wawancara dengan Supervisor akan dilakukan untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang isi surat perjanjian kerja atau kontrak kerja yang diberikan kepada karyawan. Pertanyaan pertanyaan akan difokuskan pada surat perjanjian kerja, sistem jam kerja, sistem gaji, serta upaya HokBen Grage Mall untuk memastikan efektivitas dalam kerja.

2) Wawancara dengan karyawan

Wawancara dengan karyawan yang menjadi pekerja akan dilakukan untuk memahami perspektif mereka terkait sistem jam kerja, gaji dan sistem gaji, motivasi mereka, serta persepsi terhadap dampak penambahan jam kerja.

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2021), 204.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku buku dan sumber data lainya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini. Dalam hal ini yaitu bisa bersumber dari buku, karya tulis, internet, maupun artikel yang masih berkaitan dengan objek penelitian. Peneliti menggunakan data ini sebagai data pelengkap yang menunjang proses penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada tahap penelitian ini agar diperoleh data yang valid dan bisa dipertanggungjawabkan, maka data dapat diperoleh melalui:

a. Observasi

Menurut Sugiono dalam bukunya, observasi dijelaskan sebagai suatu proses yang kompleks, terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis yang saling terkait.²⁶ Dua dari proses tersebut dianggap sangat penting, yaitu proses pengamatan dan proses ingatan. Proses pengamatan memungkinkan individu untuk memperoleh informasi dari lingkungan sekitar melalui panca indera, baik secara aktif maupun pasif. Sementara itu, proses ingatan berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyimpan dan mengingat informasi yang diperoleh melalui pengamatan tersebut. Dalam hal ini penulis melakukan observasi langsung terhadap sistem kerja dan jam kerja di hokben grage mall Cirebon.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono dalam bukunya, wawancara dijelaskan sebagai interaksi tanya jawab lisan antara dua individu atau lebih yang terjadi secara langsung, di mana pertanyaan diajukan oleh pewawancara dan dijawab oleh subjek yang diwawancarai. Proses percakapan ini dilakukan dengan maksud tertentu, yang dapat meliputi berbagai tujuan seperti mengkonstruksi pemahaman

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. 67.

tentang individu, peristiwa, aktivitas, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian, dan hal-hal lainnya yang relevan. Dalam konteks wawancara, pewawancara bertanggung jawab untuk merancang dan mengajukan pertanyaan yang sesuai untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, sementara subjek yang diwawancarai bertugas untuk memberikan jawaban yang jujur dan relevan terhadap pertanyaan yang diajukan. Proses ini membuka peluang untuk mendapatkan wawasan yang mendalam dan kontekstual tentang berbagai aspek kehidupan dan fenomena yang diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara mendalam dengan supervisor, karyawan, dan karyawan yang sudah keluar (Resign) untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang perpanjangan jam kerja diluar kontrak perspektif hukum islam dan uu cipta kerja no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Hokben Grage Mall Cirebon.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu usaha untuk menelaah dan memahami beberapa dokumen atau arsip. Dokumen di sini mengacu pada bahan seperti fotografi, video, film, memo, surat rekaman dan sejenisnya yang dapat digunakan sebagai informasi bagian dari kajian kasus yang sumber data utamanya adalah observasi partisipan atau wawancara.

4. Teknik Analisis Data

Penelitian yang penulis ambil yakni kualitatif deskriptif berbasis studi kasus, sehingga dalam analisisnya terdapat tiga alur kegiatan, diantaranya yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah penulis untuk

melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Dalam hal ini dokumentasi yang penulis angkat yaitu dokumen wawancara dalam bentuk foto, rekaman maupun lisan, penelusuran kepustakaan, penulisan informasi.

b. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif, berupa grafik, matrik, jejaring (network) dan chart. Penyajian data yaitu penulis menyajikan semua data yang diperolehnya dalam bentuk laporan terperinci.

c. Verifikasi Data

Tahap terakhir dalam analisis data adalah verifikasi atau penarikan kesimpulan. Pada tahap ini, peneliti menginterpretasikan temuan dari data yang telah dianalisis dan mencoba untuk menyimpulkan pola-pola umum, hubungan, atau implikasi dari hasil analisis tersebut. Verifikasi dilakukan dengan membandingkan temuan dengan teori-teori yang ada atau dengan hasil penelitian sebelumnya, serta dengan melakukan triangulasi data untuk memastikan keabsahan temuan. Penarikan kesimpulan dilakukan untuk merumuskan jawaban terhadap pertanyaan penelitian dan menyajikan temuan secara komprehensif kepada pembaca atau pemangku kepentingan. Maka dengan demikian peneliti akan menginterpretasikan temuan dari data yang telah dianalisis.

H. Sistematika Penulisan

Dalam proposal yang berjudul “Perpanjangan jam kerja diluar kontrak perspektif hukum islam dan uu cipta kerja no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Studi kasus Hokben Grage mall Cirebon)”. Pembahasannya dikelompokkan kedalam lima bagian dengan sistematika penyusunan, yang berisi sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan gambaran umum yang memuat pola dasar skripsi yang meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, kerangka berfikir, penelitian terdahulu, kerangka teori, metodologi penelitian dan sistematika penulisan hasil penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis menyajikan teori-teori berdasarkan hasil tinjauan pustaka, literatur, dan review penelitian terdahulu yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini. Berisi penjelasan mengenai teori perlindungan hukum, teori perjanjian kerja yang mencakup pengertian perjanjian, perjanjian kontrak kerja. Kemudian dijelaskan terkait konsep upah kerja dalam hukum positif, upah lembur kerja, perlindungan karyawan terhadap keterlambatan pengupahan, upah menurut hukum islam mencakup pengertian upah, ijarah, rukun dan syarat upah, asas dalam perjanjian islam, macam-macam upah, kewajiban dan hak pekerja, sistem upah. Kemudian juga dijelaskan terkait teori maqashid syariah.

BAB III KONDISI OBYEKTIF HOKBEN GRAGE MALL CIREBON

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum mengenai lokasi penelitian HokBen Grage Mall Cirebon seperti Sejarah, visi misi, produk, struktur organisasi, serta terkait perpanjangan jam kerja diluar kontrak.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan hasil dari penelitian, yaitu mengenai kebijakan yang diberikan HokBen Grage mall Cirebon terhadap karyawan tentang perpanjangan jam kerja diluar kontrak yang tidak sesuai setelah dikaitkan dengan hukum islam dan uu cipta kerja no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat tentang penutup yang terdiri kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebagai jawaban singkat atas

permasalahan yang diteliti. Peneliti juga akan menyampaikan saran terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan.



UINSSC

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON**