



Volume 4 Nomor 1, Maret 2024

DOI: <https://doi.org/10.37726/jammiah.v3i2.891>

# Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Magang Kerja di PT. Kinenta dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Risma Almukharima<sup>1</sup>, Jalaludin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIES) Indonesia Purwakarta  
Jln. Veteran No. 150-152, Ciseureuh, Purwakarta, Jawa Barat Indonesia 41118*

<sup>1</sup>[rismaalmukharima@gmail.com](mailto:rismaalmukharima@gmail.com)<sup>2</sup>[jalaludinstiesip@gmail.com](mailto:jalaludinstiesip@gmail.com)

## ABSTRAK

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan magang masih ditemukan ketidaktahuan besaran nominal perhitungan upah lembur karyawan magang di PT. Kinenta Indonesia. Karyawan hanya menerima hasil akumulasi dari total jam lemburnya tanpa mengetahui rumus perhitungan lembur sehingga muncul nominal uang lembur yang diterima oleh karyawan magang. Maka dari itu, tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja di PT. Kinenta dan untuk mengetahui perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja di PT. Kinenta dalam perspektif ekonomi syariah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan proses teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan studi pustaka. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil dan bahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa bahwa perhitungan upah lembur karyawan magang kerja di PT. Kinenta Indonesia besaran nominalnya telah ditentukan oleh pihak perusahaan sebesar Rp. 23.000 /jam. Selanjutnya, perhitungan upah lembur karyawan magang kerja di PT. Kinenta Indonesia sudah sesuai dengan ekonomi syariah, karena sudah terpenuhi rukun dan syarat ijarah. Seperti adanya kedua pihak yang melakukan

akad, adanya ijab dan qabul (shigat), adanya upah (ujrah), dan waktu pembayaran upah yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.

**Kata kunci**— Upah Lembur, Karyawan Magang, Upah Lembur Perspektif Ekonomi Syariah.

## ABSTRACT

*Based on the results of interviews with several interns, it is still found that there is still ignorance of the nominal amount of calculation of overtime pay for intern employees at PT Kinenta Indonesia. Employees only receive the accumulated results of their total overtime hours without knowing the overtime calculation formula so that the nominal overtime money received by interns appears. Therefore, the purpose of this research is to find out how the calculation of overtime wages for student interns at PT Kinenta Indonesia and to find out the calculation of overtime wages for student interns at PT Kinenta Indonesia from a sharia economic perspective. This research uses descriptive qualitative research methods with the process of data collection techniques used are observation, interviews and literature studies. The results of this study can be concluded that based on the results and discussion above, it can be concluded that the calculation of overtime wages for work apprentices at PT Kinenta Indonesia the nominal amount has been determined by the company of Rp. 23,000 / hour. Furthermore, the calculation of overtime wages for interns at PT Kinenta Indonesia is in accordance with Islamic economics, because the pillars and conditions of ijarah have been fulfilled. Such as the existence of the two parties to the contract, the existence of ijab and qabul (shigat), the existence of wages (ujrah), and the time of payment of wages determined by the company.*

**Keywords**-Overtime Wages, Intern Employees, Overtime Wages from the Perspective of Sharia Economics.

## I. PENDAHULUAN

Banyak strategi yang digunakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan produksi. Dalam perusahaan manufaktur perencanaan produksi sangat penting karena perencanaan produksi merupakan inti dari proses produksi. Proses produksi bisa saja terhambat dan mungkin bisa juga gagal karena tidak adanya perencanaan yang matang. Tujuan dari perencanaan ini adalah pengaturan sumber daya yang ada dan manajemen waktu agar tidak kurang pada saat pelaksanaan proses produksi. Dengan perencanaan yang baik, perusahaan dapat meminimalisir pengeluaran biaya, memaksimalkan proses produksi dan meningkatkan kepuasan konsumen dengan kualitas produk yang baik. Maka dari itu, ada beberapa strategi yang digunakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan produksi, seperti kebutuhan bahan baku, SDM, maupun supplier.

JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah), Volume 4, Nomor 1, Maret 2024

<http://journal.sties-purwakarta.ac.id/index.php/jammiah/>

ISSN: 2797-040X (Media Online) 2797-197X (Media Cetak)

Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan merupakan komponen utama dalam menjalankan usaha. PT. Kinenta, seperti banyak perusahaan lainnya, memanfaatkan tenaga kerja karyawan dan juga tenaga kerja magang untuk memenuhi kebutuhan produksi. Manajemen tenaga kerja yang baik membantu meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan mengelola tenaga kerja secara efisien, perusahaan dapat memastikan bahwa pekerjaan diberikan kepada orang yang tepat dengan keterampilan yang sesuai. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kelebihan serta kekurangan yang dimiliki, seperti jumlah karyawan yang tersedia, pengetahuan serta skills yang dimiliki, dan minat karyawan yang bersangkutan.

Tenaga kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena tenaga kerja lebih penting dari faktor produksi modal dan jika tidak ada tenaga kerja maka tidak akan ada tenaga yang mampu menggerakkan roda produksi, sehingga harus dimanfaatkan seefisien mungkin agar dapat menghasilkan barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>1</sup>

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting pada suatu perusahaan. Dengan adanya tenaga kerja perusahaan dapat mencapai tujuannya. Tujuannya yaitu untuk mencapai penjualan output seoptimal mungkin sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dalam mewujudkan misi dan visi suatu perusahaan maka perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan tersebut.<sup>2</sup>

Tenaga kerja merupakan aset yang mempunyai peranan kedudukan yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Tenaga kerja yang terampil dan memiliki skill atau keahlian yang memadai mempunyai kecenderungan meningkatkan jumlah produksi yang dicapai secara keseluruhan, dan dapat meningkatkan laba perusahaan. Tenaga kerja sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan<sup>3</sup>.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan magang masih ditemukan ketidaktahuan besaran nominal perhitungan upah lembur

---

<sup>1</sup> Tanti Tanti and Tuwis Hariyani, "Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja," *Jurnal Ekuivalensi* 2, no. 1 (2016): 29–44.

<sup>2</sup> Fika Nia Ariska, "Analisis Perhitungan Upah Kerja Lembur (Overtime) Dan Insentif Pada Sistem Penggajian PT NOK Precision Component Batam," *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS* 2, no. 1 (2014): 11–16.

<sup>3</sup> Nadira Widya Pratiwi Titin Ruliana Nurfitriani, "Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Tetap Pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur," *JMA: JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI* 12, no. 3 (2023): 409–421.

karyawan magang di PT. Kinenta Indonesia. Karyawan hanya menerima hasil akumulasi dari total jam lemburnya tanpa mengetahui rumus perhitungan lembur sehingga muncul nominal uang lembur yang diterima oleh karyawan magang. Hal ini penting diketahui oleh semua pihak baik karyawan maupun pihak perusahaan sebagai bukti transparansi dalam memberikan upah kepada karyawan yang berkeadilan dan berdasarkan kesepakatan.

Proses produksi dalam lingkungan industri/perusahaan saat ini umumnya membutuhkan waktu pelaksanaan yang cepat. Waktu pelaksanaan yang cepat ini antara lain mempunyai tujuan untuk mengejar target produksi sesuai dengan kontrak kerja atau karena suatu alasan tertentu. Untuk mengembangkan hal ini dilakukan sistem kerja lembur.<sup>4</sup> Waktu kerja lembur magang kerja sama dengan karyawan perusahaan di PT. Kinenta dikerjakan pada hari libur resmi nasional, seperti hari Sabtu dan Minggu, serta penambahan jam kerja di hari kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan untuk target produksi tenaga kerja magang sama dengan karyawan.

Pada saat yang sekarang ini melihat dari perkembangan dunia yang semakin maju membuat permintaan di konsumen terus meningkat dan naik sehingga mau tidak mau perusahaan harus menaikkan atau menambah hasil produksinya supaya bisa mencapai target yang harus dicapai, permintaan konsumen yang terus meningkat ini menjadi masalah dan menjadi tantangan oleh semua perusahaan, selain itu perusahaan juga mengalami kekurangan produk untuk memenuhi permintaan konsumen. Untuk memenuhi kekurangan produk tersebut perusahaan sering menggunakan penambahan jam kerja, seperti kerja lembur.<sup>5</sup>

PT Kinenta Indonesia merupakan salah satu perusahaan produsen komponen otomotif yang mempunyai inti bisnis pada manufacturing produk kelistrikan (Wiring Harness dan battery cable) untuk kendaraan bermotor roda 2 dan 4, alat berat dan lain-lain. Beberapa wiring harness yang di produksi untuk kendaraan motor, mobil, heavy equipment, freezer, dan battery cable. PT Kinenta Indonesia berproduksi di Kampung Cikananga, RT.06/RW.02, Cikumpay, Campaka, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja di PT. Kinenta dan untuk mengetahui perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja di PT. Kinenta dalam perspektif ekonomi syariah.

---

<sup>4</sup> Anita Sindar RM Sinaga, "Penentuan Karyawan Lembur Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp)," *Jurnal Inkofar* 1, no. 2 (2019): 40–50.

<sup>5</sup> Toni Hardianto et al., "Analisa Perhitungan Upah Lembur Dan Penambahan Shift Dalam Memenuhi Kekurangan Permintaan Konsumen Di PT . P & P Bangkinang  $F_t = F_{t-1} + ? ( A_{t-1} - F_{t-1} )$ " 1, no. 2 (2015): 95–102.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Teori

#### 1. Upah Lembur

Dalam pengertian upah lembur sangatlah luas, maka akan dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli tentang definisi kerja lembur “upah lembur adalah upah yang diterima oleh karyawan pada waktu diluar jam kerja sebagaimana telah ditentukan oleh pihak pengusaha dan pekerja, tiap-tiap departemen dan pemerintah dan lembaga non pemerintahann serta sekretariat lembaga-lembaga tinggi negara.<sup>6</sup>

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.<sup>7</sup>

Kerja lembur adalah melakukan pekerjaan melebihi jam kerja, yang belum selesai dikerjakan pada jam kerja biasa atau melakukan pekerjaan pada hari libur resmi nasional dan telah ditetapkan oleh perusahaan.<sup>8</sup>

Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Perintah tertulis dan persetujuan tertulis tersebut dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha. Pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.<sup>9</sup>

#### 2. Mahasiswa Magang Kerja

Menurut Henry Simamora Kerja Praktik (magang) biasa disebut dengan *built in learning, apprenticeship, learning by doing* atau *on the job training/off the job training*, dimana program ini dirancang untuk level keahlian yang lebih tinggi.

---

<sup>6</sup> Hardianto et al., “Analisa Perhitungan Upah Lembur Dan Penambahan Shift Dalam Memenuhi Kekurangan Permintaan Konsumen Di PT . P & P Bangkinang Ft = Ft-1 + ? ( At-1 – Ft-1 ).”

<sup>7</sup> Jesa Ariawan and Sri Wahyuni, “Aplikasi Pengajuan Lembur Karyawan Berbasis We,” *Jurnal Sisfotek Global* 5, no. 1 (2015).

<sup>8</sup> Aprian Nuriansah and Fadila Shely Amalia, “Implementasi Sistem Perhitungan Upah Lembur Bagi Karyawan Berbasis Web,” *Jurnal Cyber Area* 1, no. 2 (2021): 1–10.

<sup>9</sup> Taufiq Yulianto, “Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur Dan Upah Waktu Kerja Lembur,” *jurnal Orbith* 11, no. 2 (2015): 118–121.



Oleh karenanya program pembelajaran Kerja Praktik (magang) (*learning by doing*) cenderung mengarah pada pendidikan (*education*) dari pada pelatihan dalam hal pengetahuan dan dalam melakukan suatu keahlian atau suatu rangkaian pekerjaan yang saling berhubungan.

Oleh karena itu program Kerja Praktik (magang) adalah menggabungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan di dalam tempat tertentu untuk subyek-subyek tertentu. Pada konteks lain, Kerja Praktik (magang) memiliki pengertian sebagai suatu proses belajar dimana seseorang memperoleh dan menguasai ketrampilan dengan jalan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaannya.<sup>10</sup>

### 3. Upah / Upah Lembur dalam Perspektif Islam

#### a. Pengertian Upah

Upah dalam Islam masuk juga dalam bab ijarah sebagaimana perjanjian kerja. Menurut bahasa ijarah berarti "upah" atau "ganti" atau imbalan, karena itu lafadz ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas.

Dengan kata lain, sebagaimana dikemukakan oleh Wahbah al-Zuhaili, pada garis besarnya adalah ijarah terdiri atas, pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang, seperti rumah, pakaian dan lain-lain. Kedua, pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama mengarah kepada sewa menyewa dan yang kedua lebih menuju kepada ketenagakerjaan.

Afzalurrahman juga mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Nurimansyah Haribuan juga mendefinisikan bahwasannya upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*) yang diterima buruh (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Chandra Suharyanti, "Pengaruh Proses Pembelajaran Dan Program Kerja Praktek Terhadap Pengembangan Soft Skills Mahasiswa," *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret* 4, no. 1 (2015): 118291.

<sup>11</sup> Ana Annisa'atun, "Ketentuan Upah Menurut Uu No. 13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam," *Maliyah* 01, no. 13 (2011): 61.

## b. Dasar Hukum Upah

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوِهْنَ أَجُورَهُنَّ ۗ

Artinya : “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya,...” (QS. At Talaq [65] 6).

فَانْطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطْعَمَا أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقَضَ فَأَقَامَهُ ۗ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا

“Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: “Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu”. (QS. Al-Kahfi [18] 77).<sup>12</sup>

## c. Rukun Upah

Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun Ijarah (upah) ada empat, yaitu:

- 1) Aqid (orang yang berakad), yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut mu’jir dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut musta’jir. Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi’iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.
- 2) Sighat Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sigat akad (sigatul-’aqd), terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian Islam, ijab dan qabul dapat melalui: ucapan, utusan dan tulisan, isyarat, secara diam-diam, dan dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan syarat ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.

<sup>12</sup> K P Sari, E A Rojak, and Y Maryandi, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Karyawan Pada Karyawan Bacil Cianjur Di Kabupaten Cianjur,” ... *Hukum Ekonomi Syariah* (2021): 222–226.

- 3) Upah (Ujrah), yaitu sesuatu yang diberikan kepada musta'jir atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh mu'jir. Dengan syarat hendaknya:
  - a) Sudah jelas/sudah diketahui jumlahnya. Karena itu ijarah tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
  - b) Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
  - c) Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap. Yaitu, manfaat dan pembayaran (uang) sewa yang menjadi obyek sewa-menyewa.
  - d) Manfaat  
Untuk mengontrak seorang musta'jir harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus syarat upah (ujrah).

#### d. Syarat Upah

Syarat ujrah adalah sebagai berikut:

- 1) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.
- 2) Upah harus berupa mal mutaqaawwim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas. Mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur jihalah (ketidakpastian). Ijarah seperti ini menurut jumhur fuqaha', selain malikiyah tidak sah. Fuqaha malikiyah menetapkan keabsahan ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.
- 3) Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh



yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba. Contohnya: memperkerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.

- 4) Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.
- 5) Berupa harta tetap yang dapat diketahui. Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja.

#### e. Macam-Macam Upah

Upah diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu:

- 1) Upah yang sepadan (ujrah al-misli)

Ujrah al-misli adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja (pekerja) pada saat transaksi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembeli jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi di dalam setiap transaksi-transaksi dengan demikian, melalui tarif

upah yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.

2) Upah yang telah disebutkan (ujrah al-musamma)

Upah yang disebut (ujrah al-musamma) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak musta'jir tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak ajir juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara. Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan (ajrun musamma). Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah di sebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (ajrul misli).<sup>13</sup>

## B. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang perhitungan upah lembur sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rizka Nurul Wahidah dengan judul penelitian Sistem Informasi Perhitungan Upah Lembur Karyawan (SIPULEN) Berbasis Web<sup>14</sup>. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, *pertama*, yaitu arah tujuan penelitian terdahulu berfokus pada membuat sistem yang sederhana dan akurat untuk pengajuan jam lembur karyawan dan perhitungan upah lembur karyawan sehingga tidak diperlukan prosedur yang panjang, sedangkan penelitian saat ini berfokus pada perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja di PT. Kinenta dan perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja di PT. Kinenta dalam perspektif ekonomi syariah. *Kedua*, lokasi penelitian terdahulu di PT. Metal Castindo Industritama, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di PT. Kinenta.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh Titin Siti Fatimah dengan judul penelitian Penerapan Prosedur Upah Lembur Karyawan di PT ABCK<sup>15</sup>. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, *pertama*, yaitu arah tujuan penelitian

---

<sup>13</sup> Fauzi Caniago, "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam," *Textura* 5, no. 1 (2018): 38–48.

<sup>14</sup> Rizka Nurul Wahidah et al., "Sistem Informasi Perhitungan Upah Lembur Karyawan (SIPULEN) Berbasis Web," *Jurnal Sains Komputer & Informatika (J-SAKTI)* 6, no. 1 (2022): 518–531.

<sup>15</sup> Titin Siti Fatimah, Fadila Marga Saty, and Sri Handayani, "Penerapan Prosedur Upah Lembur Karyawan Di" (n.d.): 1–10.

terdahulu berfokus pada menganalisis beban kerja untuk mengetahui kebutuhan karyawan efektif serta menjelaskan prosedur penerapan lembur dan menganalisis perhitungan upah lembur karyawan, sedangkan penelitian saat ini berfokus pada perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja di PT. Kinenta dan perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja di PT. Kinenta dalam perspektif ekonomi syariah. *Kedua*, lokasi penelitian terdahulu di PT ABCK, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di PT. Kinenta.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh A.A. Istri Eka Krisna Yanti dengan judul penelitian Implementasi Upah Lembur Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Nomor 102 Tahun 2004<sup>16</sup>. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, *pertama*, yaitu arah tujuan penelitian terdahulu berfokus pada implementasi upah lembur terhadap tenaga kerja berdasarkan keputusan menteri tenaga kerja dan trasmigrasi nomor 102 tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di kota Denpasar dan sistem penggajian yang dilakukan, sedangkan penelitian saat ini berfokus pada perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja di PT. Kinenta dan perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja di PT. Kinenta dalam perspektif ekonomi syariah. *Kedua*, lokasi penelitian terdahulu di perusahaan Kota Denpasar Provinsi Bali, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di PT. Kinenta. *Ketiga*, tahun penelitian terdahulu pada tahun 2020, sedangkan pada penelitian saat ini tahun 2022

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh Nilda Tri Putri dengan judul penelitian Perancangan Sistem Aplikasi Upah Lembur Karyawan Biro Pengadaan Barang PT Semen Padang<sup>17</sup>. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, *pertama*, yaitu arah tujuan penelitian terdahulu berfokus pada perancangan perbaikan sistem aplikasi perhitungan upah lembur karyawan berdasarkan UU RI No. 13 Tahun 2003 pada Departemen Pengadaan PT Semen Padang, sedangkan penelitian saat ini berfokus pada perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja di PT. Kinenta dan perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja di PT. Kinenta dalam perspektif ekonomi syariah. *Kedua*, lokasi penelitian terdahulu di PT Semen Padang, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di PT. Kinenta. *Ketiga*, tahun penelitian terdahulu pada tahun 2017, sedangkan pada penelitian saat ini tahun 2022

---

<sup>16</sup> A A Istri Eka et al., "Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan" 17, no. 2 (2020): 56–65.

<sup>17</sup> Nilda Tri Putri and Recha Sundari, "Perancangan Sistem Aplikasi Upah Lembur Karyawan Biro Pengadaan Barang PT Semen Padang," in *Seminar Nasional Teknologi Informasi Komunikasi Dan Industri*, 2017, 113–119.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh Vetty Suknaryana dengan judul penelitian Evaluasi Upah Lembur Satpam Outsourcing Pada Koperasi Simpeda Jaya<sup>18</sup>. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, *pertama*, yaitu arah tujuan penelitian terdahulu berfokus pada mengevaluasi data perhitungan upah lembur bagi satpam outsourcing yang bernaung dibawah Koperasi Simpeda Jaya yang sesuai dengan perhitungan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004, sedangkan penelitian saat ini berfokus pada perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja di PT. Kinenta dan perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja di PT. Kinenta dalam perspektif ekonomi syariah. *Kedua*, lokasi penelitian terdahulu di Koperasi Simpeda Jaya, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di PT. Kinenta. *Ketiga*, tahun penelitian terdahulu pada tahun 2015, sedangkan pada penelitian saat ini tahun 2022.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Perhitungan Upah Lembur Mahasiswa Magang Kerja di PT. Kinenta Indonesia

Perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja yang diterapkan di perusahaan PT. Kinenta ini mekanisme perhitungan upah lembur merupakan upah /jam namun akan dibayarkan secara bulanan. Besaran upah lembur yang dibayarkan kepada magang kerja nominal upah lembur /jam yang diberikan sejumlah Rp. 23.000 /jam, baik itu lembur dihari kerja (Senin – Jumat) maupun di hari Sabtu/ Minggu. Bentuk pembayaran upah lembur akan dibayarkan secara transfer kepada magang kerja. Dalam sistem waktu pembayaran upah lembur, perusahaan PT. Kinenta melakukan perhitungan upah lembur dibayarkan H+5 hari kerja setelah HKW tanggal 28.

##### Contoh 1

Waktu kerja A adalah 8 jam sehari. A harus melakukan kerja lembur selama 12 jam di hari kerja (5 hari lembur) dan 7 jam lembur di hari Sabtu.

Perhitungan : 5 hari lembur = 10 jam

$$\text{Sabtu} = 7 \text{ jam} = 19 \text{ jam} \times \text{Rp. } 23.000 = \text{Rp. } 437.000$$

Maka hasil yang didapat dari 19 jam selama 6 hari lemburan, A mendapatkan upah lembur sebesar Rp. 437.000

##### Contoh 2

Waktu kerja B adalah 8 jam sehari. B melakukan kerja lembur selama 6 jam di hari kerja (3 hari lembur) dan 14 jam lembur di hari Sabtu dan Minggu.

---

<sup>18</sup> Vetty Suknaryana Heriyanto and Titin Ruliana, "Evaluasi Upah Lembur Satpam Outsourcing Pada Koperasi Simpeda Jaya," *Ekonomia* 4, no. 3 (2015): 30462.

Perhitungan : 3 hari lembur = 6 jam

Sabtu-Minggu = 14 jam = 20 jam x Rp. 23.000 = Rp. 460.000

Maka hasil yang didapat dari 20 jam selama 5 hari lemburan, B mendapatkan upah lembur sebesar Rp. 460.000

### Contoh 3

Waktu kerja C adalah 8 jam sehari. C melakukan kerja lembur selama 4 jam di hari kerja (2 hari lembur).

Perhitungan : 4 jam x Rp. 23.000 = Rp. 92.000

Maka hasil yang didapat dari 4 jam selama 2 hari lemburan, C mendapatkan upah lembur sebesar Rp. 92.000

## B. Perhitungan Upah Lembur Mahasiswa Magang Kerja di PT. Kinenta dalam Perspektif Ekonomi Syariah

berikut beberapa praktek yang dilakukan PT. Kinenta dalam perhitungan upah lembur mahasiswa magang kerja dalam perspektif ekonomi syariah.

Tabel 3.1

Tabel kesesuaian rukun ijarah pada PT. Kinenta

No	Indikator (Teori)	PT. Kinenta	Sesuai syariah	
			Ya	Tidak
1	Pihak yang berakad terdiri dari : orang yang memberikan upah dan orang yang menerima upah	Perusahaan dan mahasiswa magang kerja adalah kedua pihak yang melakukan akad	✓	
2	Sighat (ijab dan qabul) boleh dilakukan secara ucapan, tulisan, isyarat	Pihak perusahaan membuatkan SPL untuk mahasiswa magang kerja yang bersedia melakukan kerja lembur	✓	
3	Upah (ujrah) boleh berupa uang, manfaat barang, jasa, dan perundang-undangan yang berlaku	Besaran upah lembur yang dibayarkan pihak perusahaan kepada mahasiswa magang kerja nominal upah lembur /jam yang diberikan sejumlah Rp. 23.000 /jam	✓	



Berdasarkan tabel 3.1 tentang kesesuaian rukun ijarah pada PT. Kinenta, mengenai rukun ijarah dalam sistem pembayaran upah lembur mahasiswa magang kerja, pertama, adanya dua pihak yakni pihak perusahaan atau pihak yang memberi upah lembur (musta'jir) dan mahasiswa magang kerja atau pihak yang menerima upah (mua'jir) kedua pihak tersebut yang melakukan akad perjanjian. Kedua, adanya shigat yang merupakan ijab dan qabul dengan terjalannya kesepakatan antara pihak perusahaan membuatkan SPL untuk mahasiswa magang kerja yang bersedia melakukan kerja lembur. Ketiga, adanya upah atau ujah yang dibayarkan kepada mahasiswa magang kerja, besaran upah lembur yang akan dibayarkan pihak perusahaan kepada mahasiswa magang kerja nominal upah lembur /jam yang diberikan sejumlah Rp. 23.000 /jam. Berkaitan dengan waktu pembayaran upah lembur mahasiswa magang kerja di perusahaan PT. Kinenta akan dibayarkan secara bulanan, pihak perusahaan menentukan perhitungan tanggal upah yang dibayarkan H+5 hari kerja setelah HKW tanggal 28.

Tabel 3.2

Tabel kesesuaian Syarat Ijarah pada PT. Kinenta

No	Indikator (Teori)	PT. Kinenta	Sesuai syariah	
			Ya	Tidak
1	Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka	Upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan kesepakatan kedua belah yang dibuktikan bukti tanda tangan kedua belah pihak Perusahaan dan karyawan magang	✓	
2	Upah harus berupa mal mutaqawwim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria	Upah lembur berupa uang yang dihitung menggunakan rumus tertentu yang dibayarkan setiap bulan	✓	
3	Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya	Upah lembur berupa uang sejumlah Rp. 23.000 /jam yang dibayarkan setiap bulan	✓	
4	Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa	Upah perjanjian persewaan tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan	✓	

No	Indikator (Teori)	PT. Kinenta	Sesuai syariah	
			Ya	Tidak
	manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian	perjanjian yakni berupa uang lembur sejumlah Rp. 23.000 /jam		
5	Upah berupa harta tetap yang dapat diketahui	Upah lembur berupa suatu yang manfaat dan tidak menyebabkan perselisihan yakni berupa uang lembur sejumlah Rp. 23.000 /jam	✓	

Berdasarkan tabel 3.2 di atas dapat dideskripsikan bahwa upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka sudah sesuai dengan ekonomi syariah, karena upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan, termasuk karyawan magang, berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak yang biasanya dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini berfungsi sebagai bukti yang sah dari kesepakatan tersebut dan biasanya ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian kerja ini mencakup syarat-syarat, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam konteks karyawan magang, mereka memiliki hak untuk memperoleh fasilitas, kesehatan kerja, uang saku, dan perlindungan dalam bentuk jaminan, serta mendapatkan sertifikat atau bukti kualifikasi setelah menyelesaikan program magang.

Ketentuan upah harus berupa mal mutaqawwim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria sudah sesuai dengan ekonomi syariah, karena upah lembur berupa uang yang dihitung menggunakan rumus tertentu yang dibayarkan setiap bulan. Dalam perhitungannya, upah lembur seringkali dihitung berdasarkan persentase dari upah pokok karyawan. Contoh Waktu kerja B adalah 8 jam sehari. B melakukan kerja lembur selama 6 jam di hari kerja (3 hari lembur) dan 14 jam lembur di hari Sabtu dan Minggu.

Perhitungan : 3 hari lembur = 6 jam

Sabtu-Minggu = 14 jam = 20 jam x Rp. 23.000 = Rp. 460.000

Maka hasil yang didapat dari 20 jam selama 5 hari lemburan, B mendapatkan upah lembur sebesar Rp. 460.000

Ketentuan Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya sudah sesuai dengan ekonomi syariah, karena Upah lembur berupa uang sejumlah Rp. 23.000 /jam yang dibayarkan setiap bulan.

Ketentuan upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian sudah sesuai dengan ekonomi syariah, karena Upah perjanjian persewaan tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian yakni berupa uang lembur sejumlah Rp. 23.000 /jam.

Ketentuan upah berupa harta tetap yang dapat diketahui sudah sesuai dengan ekonomi syariah, karena Upah lembur berupa suatu yang manfaat dan tidak menyebabkan perselisihan yakni berupa uang lembur sejumlah Rp. 23.000 /jam.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan bahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa bahwa perhitungan upah lembur karyawan magang kerja di PT. Kinenta Indonesia besaran nominalnya telah ditentukan oleh pihak perusahaan sebesar Rp. 23.000 /jam.

Selanjutnya, perhitungan upah lembur karyawan magang kerja di PT. Kinenta Indonesia sudah sesuai dengan ekonomi syariah, karena sudah terpenuhi rukun dan syarat ijarah. Seperti adanya kedua pihak yang melakukan akad, adanya ijab dan qabul (shigat), adanya upah (ujrah), dan waktu pembayaran upah yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.

#### V. DAFTAR PUSTAKA

- Annisa'atun, Ana. "Ketentuan Upah Menurut Uu No. 13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam." *Maliyah* 01, no. 13 (2011): 61.
- Ariawan, Jesa, and Sri Wahyuni. "Aplikasi Pengajuan Lembur Karyawan Berbasis We." *Jurnal Sisfotek Global* 5, no. 1 (2015).
- Ariska, Fika Nia. "Analisis Perhitungan Upah Kerja Lembur (Overtime) Dan Insentif Pada Sistem Penggajian PT NOK Precision Component Batam." *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS* 2, no. 1 (2014): 11–16.
- Caniago, Fauzi. "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam." *Textura* 5, no. 1 (2018): 38–48.
- Eka, A A Istri, Krisna Yanti, Ni Kadek, and Mitha Sri. "Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan" 17, no. 2 (2020): 56–65.
- Fatimah, Titin Siti, Fadila Marga Saty, and Sri Handayani. "Penerapan Prosedur Upah Lembur Karyawan Di" (n.d.): 1–10.
- Hardianto, Toni, Neng Sri, Novi Fitri, Jurusan Teknik Industri, Fakultas Sains, and U I N Suska Riau. "Analisa Perhitungan Upah Lembur Dan Penambahan Shift Dalam Memenuhi Kekurangan Permintaan Konsumen Di PT . P & P Bangkinang Ft = Ft-1 + ? ( At-1 – Ft-1 )" 1, no. 2 (2015): 95–102.
- Heriyanto, Vetty Suknaryana, and Titin Ruliana. "Evaluasi Upah Lembur Satpam

- Outsourcing Pada Koperasi Simpeda Jaya." *Ekonomia* 4, no. 3 (2015): 30462.
- Nurfitriani, Nadira Widya Pratiwi Titin Ruliana. "Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Tetap Pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur." *JMA: JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI* 12, no. 3 (2023): 409–421.
- Nuriansah, Aprian, and Fadila Shely Amalia. "Implementasi Sistem Perhitungan Upah Lembur Bagi Karyawan Berbasis Web." *Jurnal Cyber Area* 1, no. 2 (2021): 1–10.
- Putri, Nilda Tri, and Recha Sundari. "Perancangan Sistem Aplikasi Upah Lembur Karyawan Biro Pengadaan Barang PT Semen Padang." In *Seminar Nasional Teknologi Informasi Komunikasi Dan Industri*, 113–119, 2017.
- Sari, K P, E A Rojak, and Y Maryandi. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Karyawan Pada Karyawan Bacil Cianjur Di Kabupaten Cianjur." ... *Hukum Ekonomi Syariah* (2021): 222–226.
- Suharyanti, Chandra. "Pengaruh Proses Pembelajaran Dan Program Kerja Praktek Terhadap Pengembangan Soft Skills Mahasiswa." *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret* 4, no. 1 (2015): 118291.
- Tanti, Tanti, and Tuwis Hariyani. "Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja." *Jurnal Ekuivalensi* 2, no. 1 (2016): 29–44.
- Taufiq Yulianto. "Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur Dan Upah Waktu Kerja Lembur." *jurnal Orbith* 11, no. 2 (2015): 118–121.
- Wahidah, Rizka Nurul, Wida Prima Mustika, Rian Drevianto, Panji Septiyo, Universitas Nusa, and Mandiri Jakarta. "Sistem Informasi Perhitungan Upah Lembur Karyawan (SIPULEN) Berbasis Web." *Jurnal Sains Komputer & Informatika (J-SAKTI)* 6, no. 1 (2022): 518–531.