IMPLEMENTASI JAM KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PERSPEKTIF PASAL 77 UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TAHUN 2023 DAN MAQASHID SYARIAH

(STUDI DI CV. MAHADEWI MAKMUR SIDOARJO)

SKRIPSI

Oleh:

KAYYIS ZAKI ZARKASYI

(210202110048)

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAUALANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

IMPLEMENTASI JAM KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PERSPEKTIF PASAL 77 UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TAHUN 2023 DAN MAQASHID SYARIAH

(STUDI DI CV. MAHADEWI MAKMUR SIDOARJO)

SKRIPSI

Oleh:

KAYYIS ZAKI ZARKASYI

(210202110048)

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

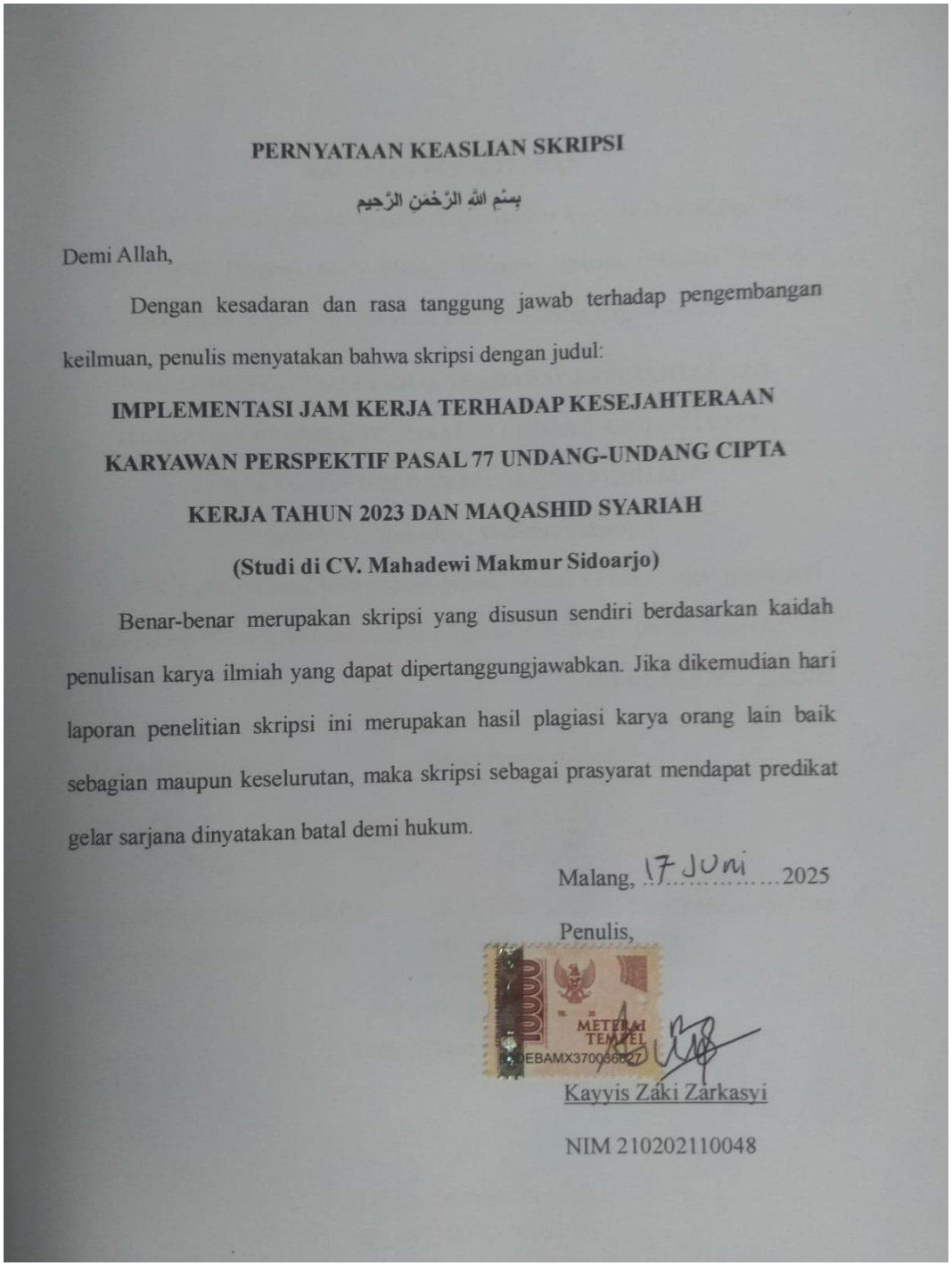
FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAUALANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيمِ

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

IMPLEMENTASI JAM KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PERSPEKTIF PASAL 77 UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TAHUN 2023 DAN MAQASHID SYARIAH

(Studi di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo)

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keselurutan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 17 Juni 2025

Penulis,

METERAI TEMPEL

Kayyis Zaki Zarkasyi

NIM 210202110048

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Kayyis Zaki Zarkasyi NIM. 210202110048 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

"IMPLEMENTASI JAM KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PERSPEKTIF PASAL 77 UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TAHUN 2023 DAN MAQASHID SYARIAH "

(Studi di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo)

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diujikan oleh Majelis Dewan Penguji.

Malang,.....2025

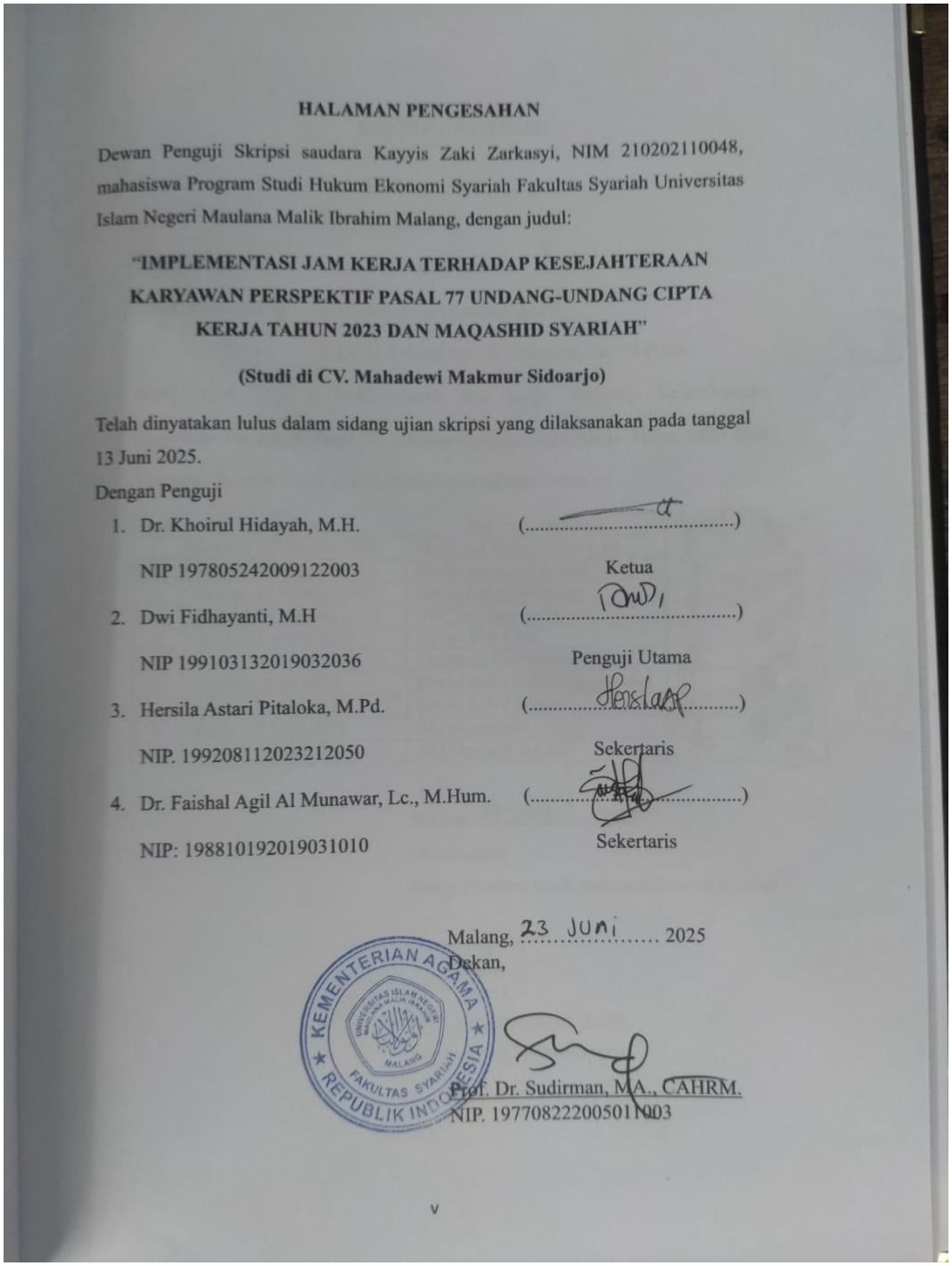
Mengetahui,

Dosen Pembimbing 1	Dosen Pembimbing 2
Hersila Astari Pitaloka, M.Pd.	Dr. H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum
NIP: 199208112023212050	NIP: 198810192019031010

Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

Prof. Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP: 197408192000031002

HALAMAN PENGESAHAN



HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara Kayyis Zaki Zarkasyi, NIM 210202110048, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

"IMPLEMENTASI JAM KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PERSPEKTIF PASAL 77 UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TAHUN 2023 DAN MAQASHID SYARIAH"

(Studi di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo)

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada tanggal 13 Juni 2025.

Dengan Penguji

1. Dr. Khoirul Hidayah, M.H. (.....) Ketua
   NIP 197805242009122003
2. Dwi Fidhayanti, M.H (.....) Penguji Utama
   NIP 199103132019032036
3. Hersila Astari Pitaloka, M.Pd. (.....) Sekertaris
   NIP. 199208112023212050
4. Dr. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum. (.....) Sekertaris
   NIP: 198810192019031010

Malang, 23 Juni 2025
Dekan,

Prof. Dr. Sudirman, MA., CAHRM.
NIP. 197708222005011003

v

BUKTI KONSULTASI

Nama : Kayyis Zaki Zarkasyi

NIM : 210202110048

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing : 1. Hersila Astari Pitaloka, M.Pd.

2. Dr. H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum.

Judul Skripsi : Implementasi Jam Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Perspektif Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 Dan Maqashid Syariah (Studi di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo)

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf I	Paraf II
1.	Kamis, 16 Januari 2025	Membuat Outline Bab I-III		
2.	Senin, 19 Januari 2025	Revisi proposal skripsi.		
3.	Selasa, 21 Januari 2025	Revisi Latar Belakang		
4.	Kamis, 23 Januari 2025	ACC seminar proposal.		
5.	Rabu, 16 April 2025	Revisi Bab I-III		
6.	Senin, 21 April 2025	Membuat Outline Bab IV		
7.	Senin, 5 Mei 2025	Revisi Bab IV dan Kesimpulan		
8.	Kamis, 8 Mei 2025	Revisi bab 4 poin c.		
9.	Rabu, 14 Mei 2025	Revisi abstrak		
10.	Kamis, 22 Mei 2025	ACC naskah skripsi.		

Malang, ……..... 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Prof. Dr. Fakhruddin, M.HI.

NIP. 197408192000031002

MOTTO

اِنْ اَحْسَنْتُمْ اَحْسَنْتُمْ لِاَنْفُسِكُمْۗ وَاِنْ اَسَأْتُمْ فَلَهَاۗ فَاِذَا جَاۤءَ وَعْدُ الْاٰخِرَةِ لِيَسۤـُٔوْا وُجُوْهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوْهُ اَوَّلَ مَرَّةٍ وَّلِيُتَبِّرُوْا مَا عَلَوْا تَتْبِيْرًا

Artinya: Jika kamu berbuat baik, maka kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat (kerugian atau kejahatan) itu untuk dirimu sendiri

"Dunia ini hanya mimpi dan kau akan terbangun saat kau mati nanti." ~ Ali bin Abi Thalib

"Janganlah kalian menjadi orang yang pandai menilai kesalahan orang lain, tetapi menjadi orang yang pandai menilai kesalahan diri sendiri." ~ Utsman bin Affan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيم

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, kesehatan, dan kesempatan kepada penulis sehingga penelitian dengan judul: "Implementasi Jam Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Perspektif Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 Dan Maqashid Syariah (Studi di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo)" dapat penulis selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar'i. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Amin.

Dengan segala pengajaran, bimbingan/pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada tara kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. Sudirman, MA., CAHRM., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Fakhruddin, M.HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Bapak Prof. Dr. H. Abbas Arfan, Lc, MH., selaku dosen wali selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
5. Ibu Hersila Astari Pitaloka, M.Pd., dan Bapak Dr. H. Faishal Agil Al-Munawar, Lc., M.Hum., selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan waktu untuk memberikan pengarahan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu kepada kami semua. Dengan niat yang ikhlas, semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
7. Staf Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terima kasih partisipasinya dalam penyelasaian skripsi ini.
8. Untuk orang tuaku, penulis persembahkan skripsi dan juga gelar sarjana hukum ini untukmu. Terima kasih telah menjadi *support system* terbaik bagi penulis ketika merasa lelah dan putus asa. Terima kasih untuk semua cinta, kasih sayang, kebahagiaan, waktu, tenaga, uang, nasihat, dan didikan mamak selama ini. Terima kasih doa yang selalu ibukku dan bapakku panjatkan kepada Allah SAW untuk kelancaran semua urusan kehidupan penulis. Doakan penulis menjadi orang sukses dunia akhirat, berguna dan bermanfaat bagi semua orang. Hanya satu yang penulis inginkan yaitu sehatlah selalu dan tunggulah penulis hingga sukses agar bisa membalas semua kebahagiaan yang telah engkau

berikan selama ini. Doa penulis senantiasa tercurahkan untuk engkau mamakku tercinta.

9. Teman-teman Adhibrata Hukum Ekonomi Syariah 2021 UIN Malang, terkhusus assabiqunal awwalun terima kasih untuk empat tahun ini, terima kasih telah menjadi teman sekaligus saudara yang sangat baik dan memberikan banyak pengalaman berharga. Doanya semoga kita bisa bertemu lagi lain waktu dengan keadaan sukses semua ya.
10. Pemilik CV. Mahadewi Makmur beserta stafnya dan seluruh narasumber yang bersedia menjadi objek penelitian dan wawancara penulis.

Penulis berharap semoga ilmu yang diperoleh selama menjadi mahasiswi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini bisa bermanfaat untuk penulis sendiri dan untuk orang lain. Penulis sadar hanya manusia biasa yang tidak pernah lepas dari kesalahan, maka dari itu jika ada kalimat yang kurang sopan dan menyinggung pembaca, penulis ucapkan maaf yang sebesar-besarnya. Penulis juga sadar bahwa skripsi ini pastinya memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis berharap kritik dan saran dari semua pihak demi upaya perbaikan di waktu yang akan datang.

Malang, 20 Mei 2025

Penulis,

Kayyis Zaki Zarkasyi
NIM 210202110048

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliter adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia atau tulisan Latin, bukan terjemahan bahasa Arab ke bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan transliter ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliter yang dapat digunakan dalam penulisan karya tulis ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional, maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliter yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 januari 1987 No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliter Bahasa Arab *A Guide Arabic Transliteration*.

B. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	`	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sh	أ/ء	’
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika hamzah (ء) terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

C. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Ḍammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيْ	Fathah dan ya	Ai	A dan I
اَوْ	Fathah dan wau	Iu	A dan U

Contoh: كَيْفَ : Kaifa.

هَوْلَ : Haula.

D. Ta Marbūṭah

Transliterasi untuk ta marbūṭah ada dua, yaitu: ta marbūṭah yang hidup atau mendapat harakat fatḥah, kasrah, dan ḍammah, transliterasinya adalah (t). Sedangkan ta marbūṭah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan ta marbūṭah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūṭah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh: رَوْضَةُ الأَطْفَال : rauḍah al-aṭfāl.

المَدِيْنَةُ الفَضِيْلَةُ : al-madīnah al-fāḍīlah.

الحِكْمَةُ : al-ḥikmah.

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ـّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh: رَبَّنَا : rabbanā.

نَجَّيْنَا : najjainā.

الْحَقُّ : al-ḥaqq.

الْحَجُّ : al-ḥajj.

نُعِّمَ : nu''ima.

عَدُوٌّ : aduwwu‘.

Jika huruf ى ber- tasydīd di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf berharkat kasrah (ـِـ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah (ī).

Contoh: عَلِيّ : ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly).

عَرَبِيّ : ‘Arabī (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby).

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma‘arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya: الشَّمْسُ : al-syamsu (bukan asy-syamsu).

الزَّلْزَلَة : al-zalzalah (bukan az-zalzalah).

الفَلْسَفَة : al-falsafah.

البِلاَدُ : al-bilādu.

G. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (’) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya: تَأْمُرُوْنَ : ta'murūna.

انَّوْءُ : al-nau'.

شَيْءٌ : syai'un.

أُمِرْتُ : umirtu.

H. Lafz Al-Jalalah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai muḍāf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh: دِيْنُ اللهِ: dīnullāh.

Adapun ta marbūṭah di akhir kata yang disandarkan kepada lafẓ al-jalālah, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh: هُمْ فِيْ رَحْمَةِ اللهِ: hum fi raḥmatillāh.

I. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya hurufhuruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik

ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh: Wa mā Muḥammadun illā rasūl.

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallażī bi Bakkata mubārakan.

Syahru Ramaḍān al-lażī unzila fīh al-Qur’ān.

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūs.

Abū Naṣr al-Farābī.

Al-Gazālī.

Al-Munqiż min al-Ḍalāl.

J. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Alquran (dari al-Qur’ān), sunnah, hadis, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh: Fī ẓilāl al-Qur’ān.

Al-Sunnah qabl al-tadwīn.

Al-‘Ibārāt Fī ‘Umūm al-Lafẓ lā bi khuṣūṣ al-sabab.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN iv
HALAMAN PENGESAHAN v
BUKTI KONSULTASI vi
MOTTO vii
DAFTAR ISI xvii
DAFTAR LAMPIRAN 1
ABSTRAK 2
BAB I PENDAHULUAN 5
A. Latar Belakang 5
B. Rumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 11
D. Manfaat Penelitian 11
E. Definisi Oprasional 12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 15
A. Penelitian Terdahulu 15
B. Kerangka Teori 27
BAB III METODE PENELITIAN 35
A. Metodologi Penelitian 35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 42
A. Gambaran Umum CV. Mahadewi Makmur 42
B. Implementasi Jam Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo Perspektif Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 43
BAB V PENUTUP 70
DAFTAR PUSTAKA 72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1,1 : Surat Pra Penelitian

Lampiran 1,2 : Surat Balasan Penelitian dari CV. Mahadewi Makmur

Lampiran 1.3 : Foto wawancara dengan pimpinan CV. Mahadewi Makmur (Bapak Isa)

Lampiran 1.4 : Foto wawancara dengan karyawan divisi gudang (Bu Lala)

Lampiran 1.5 : Foto wawancara dengan karyawan divisi gudang (Bapak Iwan)

Lampiran 1.6 : Foto wawancara dengan karyawan divisi ekspedisi (Bapak Karjiono)

Lampiran 1.7 : Foto wawancara dengan karyawan divisi gudang (Bapak Abdullah)

Lampiran 1.8 : Foto wawancara dengan karyawan divisi supir (Bapak Santoso)

ABSTRAK

Kayyis Zaki Zarkasyi, 210202110048, 2025, Implementasi Jam Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Perspektif Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 (Studi di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo), Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Hersila Astari Pitaloka, M.Pd. Dan Dr. H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum.

Kata Kunci: Jam Kerja; Kesejahteraan Karyawan; Undang-Undang Cipta Kerja, Maqashid Syariah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi jam kerja terhadap kesejahteraan karyawan di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo ditinjau dari Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 dan Maqashid Syariah. Fokus utama penelitian ini adalah bagaimana praktik jam kerja 9 jam per hari selama 6 hari dalam seminggu di perusahaan tersebut memengaruhi kesejahteraan karyawan, serta kesesuaiannya dengan regulasi hukum positif dan prinsip-prinsip syariat Islam. Pasal 77 menyebutkan bahwa jam kerja seharusnya dibatasi pada 7 jam per hari untuk 6 hari kerja atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja dengan total maksimal 40 jam per minggu. Ketidaksesuaian antara praktik di lapangan dan regulasi menjadi dasar penting dilakukannya penelitian ini.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris dengan pendekatan sosiologis hukum dan perundang-undangan. Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, lalu dianalisis berdasarkan Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun jam kerja melebihi ketentuan perundang-undangan, sebagian besar karyawan tidak mempermasalahkan hal tersebut karena perusahaan memberikan kompensasi yang dianggap cukup, seperti gaji harian, tunjangan beras, upah lembur, dan Tunjangan Hari Raya (THR). Namun, ada beberapa aspek yang kurang terpenuhi, seperti tidak tersedianya makan siang rutin, tidak adanya mushola di area gudang, serta belum adanya jaminan BPJS kesehatan untuk karyawan dan keluarganya. Dalam perspektif Maqashid Syariah, kesejahteraan yang dimaksud mencakup pemeliharaan lima aspek utama: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Dari hasil observasi, implementasi jam kerja di perusahaan ini sebagian telah mencerminkan prinsip-prinsip tersebut, seperti pemeliharaan jiwa melalui upah layak dan pemeliharaan harta melalui pemberian tunjangan. Namun, aspek pemeliharaan agama (misalnya akses ibadah) dan perlindungan jiwa (misalnya jaminan kesehatan) belum sepenuhnya terpenuhi. Dengan demikian, dari segi syariah, implementasi jam kerja belum sepenuhnya mendukung kesejahteraan karyawan secara optimal.

ABSTRACT

Kayyis Zaki Zarkasyi, 210202110048, 2025, Implementation of Working Hours on Employee Welfare Perspective Article 77 of the Job Creation Law of 2023 (Study in CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo), Thesis, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Thesis Supervisors: Hersila Astari Pitaloka, M.Pd. and Dr. H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum.

Keywords: Working hours; employee welfare; Job Creation Law, Maqashid Shariah.

This research aims to analyze the implementation of working hours on employee welfare at CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo, viewed from Article 77 of the Job Creation Law of 2023 and the perspective of Maqashid Sharia. The focus of the study is the company's practice of enforcing 9-hour workdays, six days a week, which contradicts legal provisions that limit work hours to 7 hours per day for a 6-day workweek or 8 hours per day for a 5-day workweek, with a maximum of 40 hours per week. This discrepancy serves as the foundation of the research.

The method used in this study is empirical juridical with a sociological approach to law and legislation. This study uses two data sources, namely primary and secondary data. Primary data was obtained through observation, interviews, and documentation, then analyzed based on Article 77 of the 2023 Job Creation Law.

The research findings show that although the working hours exceed the legal provisions, most employees do not object because the company provides compensation that is considered adequate, such as daily wages, rice allowances, overtime pay, and Eid bonuses (THR). However, several aspects remain unfulfilled, including the lack of regular lunch provision, the absence of a prayer room in the warehouse area, and the lack of BPJS health insurance for employees and their families. From the perspective of Maqashid Sharia, welfare encompasses the preservation of five main aspects: religion, life, intellect, lineage, and wealth. Based on observations, the implementation of working hours in this company partially reflects these principles, such as preservation of life through fair wages and preservation of wealth through the provision of benefits. However, the aspects of preserving religion (e.g., access to worship) and protecting life (e.g., health insurance) are not yet fully fulfilled. Thus, from the Sharia perspective, the implementation of working hours has not yet fully supported the optimal welfare of employees.

تجريدي

قيس زكي زرقاسي، ٢١٠٢٠٢١١٠٠٤٨, ٢٠٢٥ ، تطبيق ساعات العمل في منظور رعاية الموظفين، المادة ٧٧ من قانون خلق فرص العمل لسنة ٢٠٢٣ (دراسة في السيرة الذاتية.(ماهاديوي مكمر سيدوارجو) ، أطروحة ، برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي ، كلية الشريعة ، مولانا مالك إبراهيم جامعة الدولة الإسلامية مالانج. المشرفون على الرسالة: هيرسيلا أستاري بيتالوكا، دكتور في الطب والدكتور فيصل عقيل المنور، م.هم.

الكلمات المفتاحية: ساعات العمل; رفاهية الموظفين. قانون خلق فرص العمل، المقاشيد الشريعة.

تناقش هذه الدراسة تطبيق ساعات العمل في . تمت مراجعة (ماهاديوي مكمر سيدوارجو) من المادة ٧٧ من قانون خلق فرص العمل لعام ٢٠٢٣ ومنظور المقاشيدين الشرعيتين ، وكذلك علاقتها برفاهية الموظفين. خلفية هذا البحث هي عدم تناسق ساعات العمل التي تطبقها الشركة وهي ٩ ساعات في اليوم و ٦ أيام في الأسبوع وهو ما لا يتفق مع أحكام القانون الذي ينظم ٧ ساعات لمدة ٦ أيام عمل أو 8 ساعات لمدة 5 أيام عمل.

الطريقة المستخدمة في هذه الدراسة هي تجريبية قانونية مع مقاربة سوسيولوجية للقانون والتشريع. تستخدم هذه الدراسة مصدرين للبيانات ، وهما البيانات الأولية والثانوية. تم الحصول على البيانات الأولية من خلال الملاحظة والمقابلات والتوثيق ، ثم تم تحليلها بناء على المادة ٧٧ من قانون خلق فرص العمل لعام ٢٠٢٣.

تشير نتائج البحث إلى أنه على الرغم من تجاوز ساعات العمل للأحكام القانونية، فإن معظم الموظفين لا يعترضون، لأن الشركة تقدم تعويضات تُعتبر كافية، مثل الأجور اليومية، وبدل الأرز، وأجور العمل الإضافي، ومنحة العيد .(THR) ومع ذلك، هناك بعض الجوانب التي لم يتم تلبيتها، مثل عدم توفير وجبة غداء منتظمة، وعدم وجود مصلى في منطقة المستودع، وكذلك غياب تأمين صحي (BPJS) للموظفين وعائلاتهم. من منظور مقاصد الشريعة، تشمل الرفاهية الحفاظ على خمسة جوانب رئيسية: الدين، والنفس، والعقل، والنسل، والمال. وبحسب الملاحظات، فإن تطبيق ساعات العمل في هذه الشركة يعكس جزئيًا هذه المبادئ، مثل الحفاظ على النفس من خلال الأجور العادلة، والحفاظ على المال من خلال منح التعويضات. ومع ذلك، فإن جانب الحفاظ على الدين (مثل توفير مكان للصلاة) وجانب حماية النفس (مثل التأمين الصحي) لم يتم تلبيتهما بشكل كامل. وبالتالي، فإن تطبيق ساعات العمل من منظور الشريعة لم يدعم رفاهية الموظفين بشكل مثالي حتى الآن.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era global ini, perusahaan-perusahaan besar makin paham bahwa investasi pada kesejahteraan pekerja itu bisa bikin mereka jadi lebih loyalitas, kreativitas, dan semangat dalam bekerja.[1] Karyawan adalah bagian penting yang berperan besar dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat memengaruhi perkembangan perusahaan. Jika kinerja karyawan menurun, hal ini bisa menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan akan lebih mudah mencapai targetnya apabila kinerja karyawannya meningkat. Untuk mewujudkannya, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan. Kesejahteraan ini dipengaruhi oleh berbagai aspek, antara lain sistem kerja, pendapatan, jaminan sosial, tunjangan, lingkungan dan fasilitas kerja, promosi, dan lainnya.[2] Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan karyawan diartikan sebagai pemenuhan kebutuhan fisik dan mental yang memengaruhi produktivitas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.[3]

Islam adalah agama yang universal dan mencakup segala aspek kehidupan dan islam banyak mengajarkan banyak hal. Kesempurnaan ajaran Islam terlihat dari

---

[1] Wenny Desty Febrian dan Agung Solihin, "Pengembangan Karakter Keramahan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta," *Journal Human Resources* 1, no. 3 (2023): 13, https://jhr247.org/index.php/jurnal/.

[2] Arafat, *"Analisis Kesejahteraan Karyawan Di Masa COVID-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh)*" (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022), https://repository.ar-raniry.ac.id/.

[3] "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan".

pengaturannya yang tidak hanya mencakup ibadah spiritual, tetapi juga mencakup berbagai bidang kehidupan manusia, seperti sosial, politik, budaya, hukum, dan ekonomi. Menurut ajaran Islam, kesejahteraan yang sesungguhnya tidak hanya diukur dari terpenuhinya kebutuhan duniawi, namun juga kebutuhan rohani secara seimbang. Imam Syatibi menjelaskan lebih lanjut bahwa kondisi sejahtera dapat dicapai apabila tujuan-tujuan syariah (*maqashid syariah*) terpenuhi.[4] Menurut imam Al-Ghazali, beliau berpendapat bahwa tujuan manusia adalah mencapai kesejahteraan (*maslahah*), yang dapat diraih dengan menjaga lima hal dasar (*maqashid syariah*). Menurut Al-Ghazali, tujuan utama yang digariskan oleh wahyu adalah tercapainya kebaikan di dunia dan di akhirat, atau yang dikenal sebagai *maslahat al-din wa al-dunya*. Untuk mencapai tujuan ini, terdapat lima aspek penting yang perlu diperhatikan, yaitu agama, jiwa, akal, keluarga dan keturunan, serta harta.[5]

Pasal 77 dalam Bab IV Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 mengatur tentang jam kerja dan memberikan kewenangan kepada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama untuk menentukan waktu kerja karyawan, sebagaimana tercantum dalam penambahan ayat (4). Meskipun demikian, terdapat pengecualian dalam Pasal 77 ayat (3) yang memungkinkan perusahaan di sektor atau jenis pekerjaan tertentu untuk menerapkan jam kerja yang melebihi batas normal pada ayat (2). Lebih lanjut, Pasal 77 juga mengatur pilihan

[4] Salmah Maulida, "*Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Melalui Bank Mayora Dalam Perspektif Maqasid Syariah (Studi Kasus Pasar Parungkuda Kabupaten Sukabumi)*" (Universitas Islam Indonesia, 2022), https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/40888.
[5] Ari Prasetyo, "Implementasi Komponen Maqashid Syariah Terhadap Kesejahteraan Pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 6, no. 3 (2019): 429, http://repository.unair.ac.id/id/eprint/113036.

terkait istirahat mingguan, yaitu antara pola kerja 6 hari dengan 7 jam per hari atau 5 hari dengan 8 jam per hari, keduanya dengan total 40 jam kerja per minggu.[6]

Selain itu, peraturan tentang jam kerja juga bisa ditemukan di peraturan lainnya. Misalnya, di Bab X Pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.[7] Lalu, ada juga di Bab IV Pasal 21 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.[8] Sejalan dengan peraturan sebelumnya, kedua ketentuan ini juga mengatur bahwa jam kerja yang berlaku adalah 7 jam per hari dan 40 jam per minggu bagi pekerja dengan 6 hari kerja, atau 8 jam per hari dan 40 jam per minggu bagi pekerja dengan 5 hari kerja.

Konsep hubungan kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari beberapa model antara lain berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Konsep hubungan hukumnya jelas antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang harus memenuhi syarat terpenuhinya unsur pekerjaan, perintah dan upah. Sedangkan Hubungan hukum yang terdapat pada Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 didalamnya mengatur mengenai Perjanjian Kerja yang melakukan perubahan, penghapusan dan penambahan beberapa pasal. Didalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sendiri beberapa ketentuan yang dirubah didalamnya antara lain

[6] Javier Avila Pratama Muktie dan Eryx Sugiarto, "Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Ke Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja: Tinjauan Teori Utilitarianisme Dan Hedonistic Calculus," *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat* 2, no. 1 (2023): 8, https://doi.org/10.11111/dassollen.
[7] "Pasal 77 Ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang waktu kerja".
[8] "Pasal 21 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang waktu kerja dan waktu istirahat".

seperti ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan perjanjian penyediaan jasa pekerja *outsourcing*. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juga mengatur mengenai perlindungan hukum bagi para pekerja antara lain yaitu perlindungan hukum mengenai waktu kerja, perlindungan hukum mengenai waktu istirahat, perlindungan hukum mengenai cuti, dan juga perlindungan hukum mengenai pengupahan.[9]

Diketahui bahwa jam kerja adalah salah satu dari empat aspek di perusahaan yang berpotensi menimbulkan stres bagi karyawan,[10] Jam kerja yang terlalu panjang dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan kerja karena karyawan menjadi lebih lelah dan kurang waktu istirahat. Dengan demikian, perlindungan hak-hak pekerja dalam hal jam kerja harus selalu diseimbangkan dengan kebutuhan dan kemajuan dunia bisnis.[11] Faktor-faktor tersebut bisa memengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Jika kinerjanya bagus, maka bisa berdampak pada peningkatan produksi, pendapatan, atau hal lain yang didapat perusahaan. Salah satu faktornya adalah jam kerja. Jika jam kerja tidak sesuai, bisa

[9] Moh Nabil Jibran, Kus Rizkianto, dan Nuridin, "Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)* 2, no. 1 (2023): 88, https://ejournal.lapad.id/index.php/jsii/article/view/597.
[10] Lusiana Tulhusnah dan Puryantoro, "Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1, no. 2 (2019): 300, https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.67.
[11] Mohammad Ilyas, "Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ius Constituendum* 3, no. 1 (2018): 4, http://dx.doi.org/10.26623/jic.v3i1.866.

membuat semangat kerja karyawan menurun, sehingga kinerjanya tidak maksimal untuk perusahaan.[12]

CV. Mahadewi Makmur merupakan sebuah perusahaan yang beralamat di Waru Sidoarjo. Perusahaan ini bergerak dibidang kertas yang dimana kegiatan operasionalnya meliputi memotong, mengemas dan menyortir kertas. Perusahaan ini memiliki pemimpin yang sekaligus sebagai pemilik dari perusahaan tersebut. CV. Mahadewi Makmur ini memiliki anggota karyawan dengan jumlah sebanyak 50 orang dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di dalam perusahaan ini tentu saja memiliki aturan-aturan yang berlaku dan wajib dipatuhi oleh seluruh anggota karyawan seperti ketepatan waktu masuk dan waktu pulang kerja. Akan tetapi, terdapat permasalahan dalam penerapan jam kerja di perusahaan CV. Mahadewi Makmur di mana jam kerja yang ditetapkan adalah pukul 07:00 hingga 16:00, dengan total 9 jam per hari dan 6 hari kerja dalam seminggu.[13] Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja yang diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023.[14] Mengingat adanya ketidaksesuaian ini, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis penerapan jam kerja berdasarkan pasal tersebut dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan, dengan fokus studi kasus pada CV. Mahadewi Makmur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kepastian hukum terkait jam kerja, terutama karena jam kerja di

[12] Alden Nelson dkk., "Analisis Jam Kerja Dan Waktu Lembur Pada Perusahaan Manufaktur Kota Batam," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 16, no. 1 (2023): 182, https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i1.1182.
[13] Berdasarkan Pra Riset Peneliti Pada Pimpinan CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo.
[14] "Pasal 77 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja".

perusahaan tersebut bertentangan dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.[15]

Berbeda dari penelitian terdahulu yang umumnya membahas pengaruh fleksibilitas jam kerja, peran pentingnya fleksibilitas jam kerja, serta dampak dari fleksibilitas jam kerja dan upah. sedangkan, pada penelitian ini akan secara khusus mengkaji waktu kerja sesuai Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja, serta dengan menggunakan perpektif *maqashid syariah*. Berdasarkan latar belakang tersebut, implementasi jam kerja perlu dilakukan untuk menilai dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan, yang dapat meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, penulis merasa penting untuk membahas dan mengangkat penelitian berjudul "Implementasi Jam Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan Perspektif Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 Dan Maqashid Syariah (Studi Kasus di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo)."

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi jam kerja terhadap kesejahteraan karyawan di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo perspektif pasal 77 undang-undang cipta kerja tahun 2023?
2. Bagaimana implementasi jam kerja terhadap kesejahteraan karyawan di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo perspektif *maqashid syariah*?

[15] Intan Azzahra Nur Salsabila dkk., "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Workers Di Indonesia," *Prosiding Nasional Hukum Aktual* 2, no. 4 (2024): 1–11, https://journal.uii.ac.id/psha/article/view/35369.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi jam kerja terhadap kesejahteraan karyawan di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo perspektif pasal 77 undang-undang cipta kerja tahun 2023.
2. Untuk mengetahui implementasi jam kerja terhadap kesejahteraan karyawan di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo perspektif *maqashid syariah*.

D. Manfaat Penelitian

Mengacu pada latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat teoritis dan praktis. Berikut adalah beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

   Dengan adanya penelitian ini, berharap penelitian ini dapat menambah wawasan dalam bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya tentang penerapan jam kerja berdasarkan Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ini juga memberikan gambaran teoritis tentang efektivitas kebijakan jam kerja yang diatur dalam undang-undang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dan juga untuk memberitahu tentang bagaimana jam kerja memengaruhi kesejahteraan karyawan, yang dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

   a. Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen tentang cara mengoptimalkan kebijakan jam kerja

untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus produktivitas perusahaan. Dan memberikan masukan bagi pembuat kebijakan untuk mengevaluasi dan memperbaiki regulasi terkait jam kerja agar lebih sesuai dengan kebutuhan pekerja dan perusahaan.

b. Penelitian ini dapat membantu karyawan memahami hak dan kewajibannya terkait jam kerja yang diatur dalam undang-undang, sehingga dapat memanfaatkan kebijakan ini secara optimal. Dan juga menjadi referensi untuk studi lebih lanjut mengenai implementasi undang-undang ketenagakerjaan dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan di sektor yang berbeda.

E. Definisi Oprasional

1. Implementasi

   Implementasi adalah fase penting dalam proses kebijakan publik yang terjadi setelah kebijakan dengan tujuan yang spesifik ditetapkan. Proses implementasi melibatkan berbagai kegiatan untuk mengkomunikasikan kebijakan kepada masyarakat agar dampak yang diinginkan dapat terwujud. Kegiatan ini meliputi persiapan aturan tambahan, seperti Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, atau Peraturan Daerah, yang menjadi penjelasan dari kebijakan tersebut. Selain itu, implementasi juga memerlukan sumber daya seperti sarana dan prasarana, dana, serta penentuan pihak yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan tersebut. Tujuannya adalah agar kebijakan tersebut bisa dijalankan secara nyata dan langsung dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

2. Maqashid Syariah

Maqashid Syariah adalah konsep yang menjelaskan tujuan utama dari syariat Islam, yaitu untuk mencapai kesejahteraan atau kemasalahatan umat manusia. Dalam penerapannya, *Maqashid Syariah* menjadi pedoman untuk memahami dan menjalankan hukum Islam di berbagai aspek kehidupan. Tujuannya adalah untuk memberikan manfaat atau maslahah dan mencegah kerusakan. Secara umum, *Maqashid Syariah* dibagi menjadi lima aspek penting yang harus dijaga, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan penelitian dengan judul "Implementasi Jam Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Perspektif Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 Dan Maqashid Syariah (Studi di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo)" adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Dalam bagian pendahuluan, dipaparkan latar belakang masalah yang memberikan gambaran menyeluruh tentang isu yang dikaji. Selanjutnya, terdapat dua rumusan masalah yang menjadi pertanyaan inti penelitian. Tujuan penelitian kemudian dijabarkan sesuai dengan jumlah rumusan masalah. Terakhir, dijelaskan dua manfaat penelitian, yaitu bagi penulis dan bagi pembaca.

Bab II Tinjauan Pustaka. Bagian tinjauan pustaka berisi evaluasi dan analisis mendalam terhadap berbagai literatur dan sumber relevan yang berhubungan

dengan fokus penelitian, mencakup pembahasan mengenai landasan teori dan hasil penelitian terdahulu.

Bab III Metode Penelitian. Bagian metode penelitian ini dibagi menjadi beberapa sub bagian. Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris. Pendekatan penelitian yang diterapkan adalah yuridis sosiologis. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Sementara itu, metode pengolahan data melibatkan tahapan pemeriksaan data (*editing*), klasifikasi (*classifying*), verifikasi (*verifying*), analisis data (*analysing*), dan penarikan kesimpulan (*concluding*).

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab IV dalam penelitian ini berisi temuan dan analisis yang dihasilkan dari kajian bahan hukum melalui penerapan metode penelitian yang telah diuraikan pada Bab III, dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan.

Bab V Penutup. Sebagai bagian akhir penelitian, bab ini menyajikan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan berfungsi merangkum inti sari hasil penelitian yang secara ringkas menjawab rumusan masalah yang telah dipaparkan di Bab I. Adapun saran dalam penelitian ini ditujukan bagi pihak yang kepentingan dan juga sebagai rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan penting sebagai sumber informasi dan referensi dalam penulisan penelitian ini. Melalui penelitian sebelumnya, penulis dapat memperdalam pemahaman dan memperluas landasan teori untuk menganalisis isu yang sedang diteliti. Beberapa penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk memperkaya pembahasan dalam penelitian ini. Berikut adalah daftar penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan.

1. "Implementasi Kebijakan *Flexi Time* Di Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan", yang dibuat oleh Rolyfian Harefa (2021). Jurnal ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, jurnal ini membahas tentang penerapan kebijakan *flexi time* di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Medan, yang dimulai sejak Agustus 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pendapat pegawai mengenai kebijakan tersebut dan bagaimana kebijakan itu diterapkan. Hasilnya menunjukkan bahwa pegawai mengerti dengan baik dan menyambut positif kebijakan ini, terutama saat pandemi COVID-19 ketika banyak pegawai bekerja dari rumah. Kebijakan ini membantu meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai karena memberikan fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja.[16]

[16] Rolyfian Harefa, "Implementasi Kebijakan Flexi Time di Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan," *Jurnal Sosial Teknologi* 1, no. 8 (2021): 801–7, https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i8.167.

2. “Pengaruh Motivasi Kerja, Fleksibilitas Jam Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warkop DKI Lagi Kota Malang,” yang dibuat oleh Putri Kusuma Wardani, Abd. Qodir Djaelani dan Abdullah Syakur Novianto (2024). Jurnal ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data, jurnal ini membahas tentang penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Warkop DKI Lagi Kota Malang. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan secara individual: motivasi kerja (0,000), fleksibilitas jam kerja (0,019), dan stres kerja (0,000). Analisis tersebut juga menunjukkan bahwa 85,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga faktor ini.[17]
3. “Analisis Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Upah, Usia, Jenis Kelamin, Dan Pendidikan Menjadi Pengemudi Ojek Daring di Kota Malang,” yang dibuat oleh Zulfikar Fikri Aziz dan Moh. Athoiilah (2023). Dalam menganalisis faktor-faktor yang mendorong minat seseorang untuk bekerja sebagai pengemudi ojek online di Kota Malang, jurnal ini menerapkan metode regresi logistik biner. Temuan utama jurnal ini adalah bahwa fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat

[17] Putri Kusuma Wardani, Abd. Kodir Djaelani, dan Abdullah Syakur Novianto, “Pengaruh Motivasi Kerja, Fleksibilitas Jam Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warkop DKI Lagi Kota Malang,” *e – Jurnal Riset Manajemen* 13, no. 1 (2024): 1–9, https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/24376.

tersebut, sementara tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang negatif. Sementara itu, upah, usia, dan jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan.[18]

4. "Peran *Human Resource Development* Dalam Meningkatkan Motivasi, Produktivitas, Fleksibilitas Jam Kerja Karyawan Di PT. Integra Indocabinet TBK Sidoarjo," yang dibuat oleh Nana Wilia Anjalita dan Yanda Bara Kusuma (2024). Jurnal ini menggunakan metode kualitatif seperti observasi langsung dan wawancara, jurnal ini membahas peran penting bagian Human Resource Development (HRD) di PT. Integra Indocabinet Tbk dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan efisiensi kerja karyawan. Jurnal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang baik, pelatihan yang terstruktur, penilaian kinerja, dan program kesejahteraan karyawan punya peran besar dalam meningkatkan produktivitas. Temuan jurnal ini adalah lingkungan kerja yang mendukung dari HRD bisa meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan, yang akhirnya membantu pencapaian tujuan perusahaan.[19]
5. "Peran Penting Fleksibilitas Jam Kerja Perangkat Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Pelayanan (Studi Kasus Desa Pesawahan Kecamatan Tiris"), yang dibuat oleh Moh. Taufik Khoiril Ikhsan dan Supriyanto (2022). Jurnal ini meneliti dampak fleksibilitas jam kerja

[18] Zulfikar Fikri Aziz dan Moh. Athoillah, "Analisis Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Upah, Usia, Jenis Kelamin, Dan Pendidikan Menjadi Pengemudi Ojek Daring Di Kota Malang," *Journal of Development Economic and Social Studies* 2, no. 3 (2023): 623, https://doi.org/10.21776/jdess.2023.02.3.13.

[19] Nana Wilia Anjelita dan Yanda Bara Kusuma, "Peran Human Resource Development Dalam Meningkatkan Motivasi, Produktivitas, Dan Fleksibilitas Jam Kerja Karyawan Di PT. Integra Indocabinet TBK Sidoarjo," *Economics And Business Management Journal (EBMJ)* 3, no. 2 (2024): 1–5, https://www.ejournal-rmg.org/index.php/EBMJ/article/view/226.

terhadap produktivitas pelayanan publik yang dilakukan oleh perangkat desa di Desa Pesawahan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data meliputi wawancara, analisis dokumen, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan jam kerja yang fleksibel, perangkat desa bisa memberikan layanan administratif yang lebih baik di luar jam kerja standar. Walaupun ada tantangan seperti kelelahan, fleksibilitas ini membuat kualitas dan jumlah pelayanan meningkat karena perangkat desa punya kebebasan mengatur waktu kerja.[20]

6. "Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra *Driver* Dengan Motivasi Kerja Sebagai *Variabel Intervening* Studi Pada PT. Gojek Indonesia Yogyakarta," yang dibuat oleh Bramanto dan Asep Rokhyadi Permana Saputra (2022). Jurnal ini meneliti pengaruh kompensasi, jam kerja fleksibel, dan motivasi kerja terhadap kinerja pengemudi Gojek di Yogyakarta menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 100 pengemudi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan fleksibilitas jam kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan memperkuat dampak kompensasi serta fleksibilitas jam kerja pada kinerja.[21]

[20] Moh. Taufik Khoiril Ikhsan dan Supriyanto, "Peran Penting Fleksibilitas Jam Kerja Perangkat Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Pelayana (Studi Kasus Desa Pesawahan Kecamatan Tiris)," *Journal of Public Administration and Sociology of Development* 3, no. 1 (2022): 1–12, https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jiapora/article/view/55580.

[21] Bramanto dan Asep Rokhyadi Permana Saputra, "Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibilitas Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

7. “Pengaruh Pengendalian Jam Kerja Fleksibel Dan Konflik Pribadi Terhadap Peranan Sistem Informasi Akuntansi Pada UMKM di Kota Malang,” yang dibuat oleh Faizatul Mursyadah, Abdul Wahid Mahsuni, dan Siti Aminah Anwar (2021). Jurnal ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner dan analisis SPSS untuk meneliti pengaruh pengendalian jam kerja fleksibel dan konflik pribadi terhadap sistem informasi akuntansi di UMKM Kota Malang. Hasilnya menunjukkan bahwa pengendalian jam kerja fleksibel signifikan memengaruhi peranan sistem informasi akuntansi, baik secara keseluruhan maupun sebagian. Namun, konflik pribadi hanya berpengaruh signifikan jika dilihat secara keseluruhan.[22]
8. “Pengaruh Beban Kerja, Jam Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kecamatan Anggaberi, Kabupaten Konawe,” yang dibuat oleh Fitria (2024). Jurnal ini menganalisis pengaruh beban kerja, jam kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja 35 karyawan PT. Tani Prima Makmur, Konawe, menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana beban kerja yang sesuai,

Studi Pada PT. Gojek Indonesia Di Yogyakarta,” *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 1, no. 1 (2022): 2, https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JEMA/article/view/2841.

[22] Faizatul Mursyadah, Abdul Wahid Mahsuni, dan Siti Aminah Anwar, “Pengaruh Pengendalian Jam Kerja Fleksibel Dan Konflik Pribadi Terhadap Peranan Sistem Informasi Akuntansi Pada UMKM Di Kota Malang,” *e_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi* 10, no. 03 (2021): 131, https://jim.unisma.ac.id/index.php/jra/article/view/12987.

jam kerja yang tepat, dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas.[23]

9. "Peran Ganda Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Perempuan Pada UKM Konveksi Batik Semarang 16," yang dibuat oleh Anis Indrawanti dan Ari Pradanawati (2019). Jurnal ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk mengkaji peran ganda buruh perempuan di UKM Konveksi Batik Semarang 16 yang seringkali kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Hasil dari jurnal ini menunjukkan bahwa meskipun jam kerja fleksibel memberi waktu lebih untuk keluarga, kelelahan fisik sering mengurangi produktivitas. Dukungan dari keluarga ternyata sangat penting untuk membantu mengelola peran ganda ini. Rekomendasi yang diberikan adalah pembagian tugas rumah tangga, penerapan jam kerja yang lebih fleksibel, dan fokus pada kesehatan untuk meningkatkan produktivitas.[24]
10. "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi *Remote Workers* Di Indonesia," yang dibuat oleh Intan Azzahra Nur Salsabila, Raudha Maghfirolaita Wahyudi, Ayunita Rohanawati, dan Mukmin Zakie (2024). Dengan metode yuridis-normatif yang melibatkan pendekatan perundang-undangan dan komparatif, jurnal ini mengkaji

[23] Fitria, "Pengaruh Beban Kerja, Jam Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberi, Kab. Konawe," *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4, no. 1 (2024): 8100–8109, https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8685.
[24] Anis Indrawanti dan Ari Pradhanawati, "Peran Ganda Dan Flekbilitas Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Perempuan Pada UKM Konveksi Batik Semarang 16," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 8, no. 4 (2019): 352–60, https://doi.org/10.14710/jiab.2019.24998.

perlindungan hukum bagi pekerja jarak jauh di Indonesia, menyoroti adanya kesenjangan dibandingkan dengan negara seperti Belanda dan Malaysia. Meskipun ada beberapa undang-undang yang mengatur hak-hak pekerja, belum ada regulasi khusus yang mengatur jam kerja dan perlindungan untuk pekerja remote. Penulis menekankan bahwa pemerintah perlu segera membuat peraturan yang jelas tentang jam kerja, jaminan sosial, kesehatan, dan fasilitas kerja agar kesejahteraan dan produktivitas pekerja jarak jauh terjaga.[25]

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul Penelitian dan Metode yang Digunakan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rolyfian Harefa (2021), "Implementasi Kebijakan *Flexi Time* Di Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan". Jenis penelitiannya yakni kualitatif deskriptif dengan pendeketan lapangan.	Berdasarkan penelitian, pelaksanaan implementasi kebijakan di KPP Madya Medan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan berjalan dengan baik.	Penelitian ini juga mengkaji tentang fleksibilitas jam kerja.	Penelitian terdahulu ini membahas untuk mengetahui pendapat pegawai mengenai kebijakan tersebut dan bagaimana kebijakan itu diterapkan.
2.	Putri Kusuma Wardani, Abd. Qodir Djaelani, dan Abdullah Syakur Novianto (2024), "Pengaruh Motivasi Kerja, Fleksibilitas Jam Kerja, Dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (0,000), fleksibilitas jam kerja	Penelitian ini juga mengkaji tentang fleksibiltas jam kerja.	Penelitian terdahulu ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stres

[25] Salsabila dkk., "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Workers Di Indonesia."

	Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warkop DKI Lagi Kota Malang". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner.	(0,019), dan stres kerja (0,000) masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan.		kerja terhadap karyawan.
3.	Zulfikar Fikri Aziz dan Moh. Athoiilah (2023), "Analisis Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Upah, Usia, Jenis Kelamin, Dan Pendidikan Menjadi Pengemudi Ojek Daring Di Kota Malang" Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui survei terhadap pengemudi ojek daring.	Penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja dan tingkat pendidikan memengaruhi para pekerja ojek daring, sedangkan upah, usia, dan jenis kelamin tidak memiliki pengaruh pada pekerja ojek daring.	Penelitian ini juga mengkaji tentang fleksibiltas jam kerja.	Penelitian terdahulu ini mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi minat masyarakat untuk menjadi pengemudi ojek daring di Kota Malang.
4.	Nana Wilia Anjalita dan Yanda Bara Kusuma (2024), "Peran *Human Resource Development* Dalam Meningkatkan Motivasi, Produktivitas, Fleksibilitas Jam Kerja Karyawan Di PT. Integra Indocabinet TBK Sidoarjo". Jenis penelitian ini adalah	Penelitian menunjukkan bahwa HRD memiliki peran signifikan dalam rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kesejahteraan karyawan yang secara keseluruhan berdampak	Penelitian ini juga mengkaji tentang fleksibiltas jam kerja.	Penelitian terdahulu ini membahas peran penting bagian Human Resource Development (HRD) di PT. Integra Indocabinet Tbk dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan efisiensi kerja karyawan.

	kualitatif seperti observasi langsung dan wawancara.	positif terhadap produktivitas dan efisiensi jam kerja.		
5.	Moh. Taufik Khoiril Ikhsan dan Supriyanto (2022), "Peran Penting Fleksibilitas Jam Kerja Perangkat Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Pelayanan (Studi Kasus Desa Pesawahan Kecamatan Tiris"). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, analisis dokumen, dan observasi.	Penelitian ini menemukan bahwa penerapan jam kerja *flexible daily hours* dan *compressed working week* memungkinkan pelayanan administrasi di Desa Pesawahan dilakukan di luar jam kerja reguler dan menggunakan hari libur untuk mencapai target pelayanan, yang berdampak pada produktivitas pelayanan.	Penelitian ini juga mengkaji tentang fleksibiltas jam kerja.	Penelitian terdahulu ini mengkaji dampak fleksibilitas jam kerja terhadap produktivitas pelayanan publik di kalangan perangkat desa Pesawahan.
6.	Bramanto dan Asep Rokhyadi Permana Saputra (2022), "Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra *Driver* Dengan Motivasi Kerja Sebagai *Variabel Intervening* Studi Pada PT. Gojek Indonesia Yogyakarta." Penelitian ini	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, jam kerja fleksibel, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini juga mengkaji tentang fleksibiltas jam kerja.	Penelitian terdahulu ini mengkaji pengaruh kompensasi, fleksibilitas jam kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pengemudi Gojek di Yogyakarta.

	menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarkan kepada 100 pengemudi Gojek di Yogyakarta sebagai sampel.			
7.	Faizatul Mursyadah, Abdul Wahid Mahsuni, dan Siti Aminah Anwar (2021), "Pengaruh Pengendalian Jam Kerja Fleksibel Dan Konflik Pribadi Terhadap Peranan Sistem Informasi Akuntansi Pada UMKM di Kota Malang." Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis statistik menggunakan SPSS.	Berdasarkan hasil penelitian, pengendalian jam kerja fleksibel terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peran sistem informasi akuntansi, baik secara utuh maupun sebagian..	Penelitian ini juga mengkaji tentang fleksibiltas jam kerja.	Penelitian terdahulu ini mengkaji pengaruh pengendalian jam kerja fleksibel dan konflik pribadi terhadap sistem informasi akuntansi di UMKM Kota Malang.
8.	Fitria (2024), "Pengaruh Beban Kerja, Jam Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kecamatan Anggaberi, Kabupaten Konawe." Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, jam kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini juga mengkaji tentang jam kerja.	Penelitian terdahulu ini mengkaji pengaruh beban kerja, jam kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tani Prima Makmur, Konawe.

	regresi linier berganda.			
9.	Anis Indrawanti dan Ari Pradanawati (2019), "Peran Ganda Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Perempuan Pada UKM Konveksi Batik Semarang 16." Penelitian ini menggunakan kualitatif dengan Teknik pengumpulan dengan wawancara secara mendalam kepada subjek penelitian.	Penelitian menunjukkan bahwa peran ganda seringkali tidak berjalan dengan lancar dan seimbang.	Penelitian ini juga mengkaji tentang fleksibiltas jam kerja.	Penelitian terdahulu ini mengkaji peran ganda buruh perempuan di UKM Konveksi Batik Semarang 16 yang seringkali mengalami kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga.

10.	Intan Azzahra Nur Salsabila, Raudha Maghfirolaita Wahyudi, Ayunita Rohanawati, dan Mukmin Zakie (2024), "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi *Remote Workers* Di Indonesia." Penelitian ini menggunakan metode hukum yuridis-normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan komparatif.	Penelitian ini menemukan bahwa belum ada regulasi khusus mengenai *remote working*, sehingga perlindungan hukum bagi pekerja jarak jauh belum memadai.	Penelitian ini juga mengkaji tentang jumlah jam kerja.	Penelitian terdahulu ini mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja jarak jauh di Indonesia, yang saat ini dinilai masih kurang dibandingkan Belanda dan Malaysia.

Kesimpulan penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu karena secara khusus membahas tentang implementasi jam kerja terhadap kesejahteraan karyawan dengan menggunakan perspektif pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 dan maqashid syariah. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak fokus pada pengaruh motivasi kerja, dampak jam kerja terhadap produktivitas karyawan, dan pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini memberikan perhatian khusus pada keseimbangan antara kepentingan

ekonomi perusahaan dan pemenuhan hak-hak karyawan sesuai prinsip-prinsip syariah, serta bagaimana implementasi jam kerja dapat mendukung keberlanjutan hubungan industrial yang harmonis.

B. Kerangka Teori

1. Teori Implementasi Hukum

Implementasi hukum adalah proses pelaksanaan atau penerapan norma-norma hukum yang telah dirumuskan secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan ke dalam tindakan nyata di masyarakat. Hukum diciptakan untuk dilaksanakan, sehingga implementasi hukum menjadi tahap penting agar norma hukum tidak hanya menjadi *law in the book*, tetapi juga menjadi *law in action* hukum yang benar-benar berlaku dan dirasakan dalam kehidupan sehari-hari.[26]

Tujuan utama implementasi hukum adalah mewujudkan ketertiban, keadilan, dan kepastian hukum di masyarakat. Proses ini melibatkan aktivitas manusia, baik individu maupun lembaga, dalam menegakkan dan menjalankan hukum sesuai dengan norma yang telah ditetapkan. Keberhasilan implementasi hukum dapat diukur dari seberapa jauh tujuan hukum tercapai dan hukum tersebut efektif dalam mengatur perilaku masyarakat.[27]

---

[26] Muhammad Danial Ar-Rasyiid, "Penerapan Aksesibilitas Fasilitas Umum Bagi Penyandang Disabilitas (Studi Penerapan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Di Terminal Landungsari Kota Malang)" (Universitas Brawijaya, 2018), http://repository.ub.ac.id/id/eprint/9676.

[27] Imelda Martinelli dkk., "Implementasi Hukum Perikatan Dalam Masyarakat," *Jurnal Kewarganegaraan* 8, no. 1 (2024): 822, https://doi.org/10.31316/jk.v8i1.6409.

Menurut Edward dan Emerson, terdapat empat variabel kritis dalam implementasi kebijakan publik atau program, termasuk implementasi hukum:

- Komunikasi

  Kejelasan dan konsistensi informasi mengenai kebijakan atau hukum yang akan diimplementasikan.

- Sumber Daya

  Ketersediaan sumber daya yang memadai, baik jumlah maupun kualitas.

- Sikap Dan Komitmen Pelaksana

  Kesediaan, pemahaman, dan komitmen dari pelaksana kebijakan atau hukum.

- Struktur Birokrasi

  Standar operasional dan tata kerja yang jelas dalam birokrasi pelaksana.[28]

Faktor-faktor keberhasilan implementasi hukum yang dipengaruhi oleh beberapa faktor utama:

- Kejelasan dan konsistensi norma hukum,
- Ketersediaan sumber daya (manusia, dana, dan sarana).
- Komitmen dan integritas pelaksana hukum.
- Struktur dan mekanisme birokrasi yang efektif.

[28] Arief Fahmi Lubis, Rona Indara, dan Herman, *Teori Ilmu Hukum (Teori dan Implementasi Hukum di Indonesia)* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), 44.

- Dukungan masyarakat dan budaya hukum yang berkembang.

Implementasi hukum merupakan proses dinamis yang tidak hanya sekadar pelaksanaan aturan, tetapi juga memerlukan perencanaan, koordinasi, serta keterlibatan berbagai pihak agar tujuan hukum tercapai dan dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Efektivitas implementasi hukum menjadi tolok ukur keberhasilan penegakan hukum dalam kehidupan sosial.[29]

2. Teori Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan suatu sistem yang mencakup layanan sosial dan berbagai lembaga yang didirikan untuk memfasilitasi individu atau kelompok dalam mencapai tingkat kehidupan dan kesehatan yang baik. Lebih lanjut, kesejahteraan juga berperan dalam memelihara hubungan sosial yang harmonis sehingga setiap individu dapat mengembangkan kemampuannya dan meningkatkan kesejahteraannya sesuai dengan kebutuhan keluarga dan lingkungan sosialnya.[30]

Di sebuah perusahaan, karyawan atau buruh yang diterima akan dikembangkan dan diberi motivasi agar tetap rajin bekerja hingga pensiun. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan memberikan kesejahteraan atau kompensasi berupa gaji dan program lain yang mendukung kesejahteraan. Kesejahteraan ini sangat penting karena membantu

[29] Agil Febriansyah Santoso dan Budi Santoso, "Implementasi Hukum Kekayaan Intelektual Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Negara Hukum," *Notarius* 15, no. 2 (2022): 819, https://ejournal.undip.ac.id/index.php/notarius/article/view/33566.
[30] A. Muhaimin Iskandar, *Negara Dan Politik Kesejahteraan* (PT. Gramedia Pustaka Utama, 2021), 26.

memenuhi kebutuhan fisik, mental, dan keluarga karyawan. Dengan adanya kesejahteraan, karyawan bisa merasa tenang, lebih semangat bekerja, disiplin, dan loyal terhadap perusahaan.[31]

Kesejahteraan melibatkan seluruh dimensi kehidupan manusia, mulai dari aspek ekonomi, sosial, budaya, hingga ilmu pengetahuan dan teknologi. Guna mencapai kesejahteraan masyarakat yang optimal, perlu diperhatikan indikator-indikator kesejahteraan berikut ini:

1) Jumlah Dan Pemerataan Pendapatan

   Indikasi masyarakat yang belum sejahtera dapat dilihat dari jumlah pendapatan dan distribusinya. Untuk membuat masyarakat lebih sejahtera, diperlukan adanya kesempatan kerja dan bisnis. Dengan begitu, masyarakat bisa menjalankan roda ekonomi sehingga pada akhirnya pendapatan mereka bisa meningkat dan berkembang.

2) Akses Pendidikan Yang Semakin Mudah

   Tingkat kesejahteraan manusia dapat diukur dari sejauh mana mereka dapat memperoleh pendidikan dan bagaimana pendidikan tersebut mereka gunakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.

3) Peningkatan Dan Pemerataan Kualitas Kesehatan

   Masyarakat yang membutuhkan layanan kesehatan seharusnya tidak terhambat oleh jarak dan waktu. Keluhan yang masih banyak terkait

[31] Heru Marwandika, "*Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan Lepas (Buruh) Pada Perusahaan Kontraktor Jasa Listrik Di Kota Pekanbaru*" (Universitas Islam Riau, 2021), https://repository.uir.ac.id/12229/1/175110822.pdf.

layanan kesehatan menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan yang diharapkan masyarakat belum tercapai.[32]

Tiga indikator kesejahteraan ini juga berfungsi sebagai tolok ukur kemajuan suatu wilayah di berbagai sektor, seperti ekonomi, sosial, kesehatan, dan pendidikan. Pada dasarnya, kesejahteraan merujuk pada kondisi yang lebih baik, di mana masyarakatnya hidup makmur, sehat, dan tentram.

3. Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023

Salah satu poin dalam Perppu Cipta Kerja, khususnya Pasal 77, adalah kewajiban pengusaha untuk mematuhi ketentuan waktu kerja, baik 7 jam maupun 8 jam per hari. Lebih lanjut, ayat (4) pasal ini menyatakan bahwa implementasi jam kerja di perusahaan harus diatur secara tertulis dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Jika perusahaan memberlakukan kerja melebihi jam kerja normal, Pasal 78 mengatur bahwa persetujuan pekerja diperlukan (ayat 1), dengan batasan waktu lembur maksimal 4 jam per hari dan 18 jam per minggu (ayat 2), serta kewajiban pembayaran upah lembur yang rinciannya akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.[33]

4. Maqashid Syariah

[32] Arafat, "*Analisis Kesejahteraan Karyawan Di Masa COVID-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh)*."
[33] "Perppu No 2/2022: Cipta Kerja," *Website Resmi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen*, 4 Januari 2023, https://disnaker.kebumenkab.go.id/index.php/web/post/3261/perppu-no-2-2022:-cipta-kerja.

Istilah *Maqashid Syariah*, dalam bahasa Arab, terbentuk dari kata "*Maqashid*" yang merupakan bentuk jamak dari "*Maqshud*" (berarti tujuan) dan "*Syari'ah*" (bermakna jalan kebaikan). Beberapa ulama memberikan definisi terminologis mengenai konsep ini. Imam Al-Ghazali mengartikannya sebagai usaha fundamental untuk mempertahankan eksistensi, menghindari bahaya, dan meraih kemakmuran. Sementara itu, Ibnu Qayyim Al-Jauziyah mengartikan *maqashid syariah* sebagai kebijaksanaan dan manfaat bagi seluruh umat manusia, baik di dunia maupun di akhirat, yang terwujud dalam keadilan, kasih sayang, kesejahteraan, dan kebijaksanaan. Beliau juga menegaskan bahwa segala hal yang menghasilkan ketidakadilan, kekejaman, kerusakan, atau kesia-siaan bertentangan dengan prinsip syariah Islam.[34]

Islam mengajarkan untuk tidak membatasi atau terlalu memanjakan orang lain, melainkan mendorong pengembangan kreativitas dan kemampuan mereka. Dengan demikian, ajaran Islam tentang kesejahteraan sosial juga mencakup motivasi bagi setiap individu untuk menjadi kreatif, mandiri, dan tidak terlalu bergantung pada pihak lain. Dalam perspektif ini, memelihara *maqashid syariah* berarti memperhatikan prinsip-prinsip tersebut:

a. Memelihara Agama (*Hifzu Al-Dien*):

[34] Moh. Muria Nuh Kori, "*Peran Home Industry Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Perspektif Maqashid Syariah (Studi Di Home Industry Tahu Desa Keniten Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri)*" (Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2024), https://etheses.iainkediri.ac.id:80/id/eprint/15325.

Agar dapat berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh Allah, kita perlu melaksanakan dasar-dasar utama dalam agama. Hal ini termasuk dalam menjalankan ibadah yang berkaitan dengan keimanan, seperti shalat, zakat, dan puasa Ramadhan.

b. Memelihara Jiwa (*Hifzu Al-Nafs*):

   Dalam hal ini, manusia perlu melakukan berbagai hal, seperti memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan, dan segala sesuatu yang dapat membantu meningkatkan kualitas hidup.

c. Memelihara Akal (*Hifzu Al-Aql*):

   Sebagai manusia, agar dapat berpikir dengan sehat, Islam memperbolehkan segala bentuk kecerdasan dan upaya untuk menyempurnakan fungsi akal. Namun, segala perbuatan yang dapat merusak fungsi akal, seperti menggunakan narkoba, minum minuman keras, dan sejenisnya, diharamkan dalam ajaran Islam.

d. Memelihara Keturunan (*Hifzu Nasl*):

   Ajaran agama Islam memandang penting keberadaan keturunan yang sah dan jelas bagi kelangsungan hidup manusia. Allah menganugerahkan nafsu syahwat sebagai mekanisme untuk memperoleh keturunan melalui cara yang diperbolehkan, yang merupakan tindakan yang baik. Namun, segala bentuk usaha untuk meniadakan keturunan dipandang sebagai tindakan yang tidak baik.

e. Memelihara Harta (*Hifzu Maal*):

Dalam rangka mempertahankan kehidupan, manusia memerlukan berbagai sarana untuk memenuhi kebutuhan mendasar seperti makanan, minuman, pakaian, dan tempat berlindung. Dengan demikian, harta menjadi suatu kebutuhan, dan manusia berkewajiban untuk mencarinya melalui jalan yang halal dan terpuji.[35]

[35] Dinda Wuri Desita Sari, "*Peran Usaha Kecil Menengah (Ukm) Variasi Bangunan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Di Tinjau Dari Maqashid Syariah (Study Kasus Ud. Saputra Dsn. Tegalrejo Ds. Wonorejo Kec. Ngadiluwih Kab. Kediri)*" (Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2020), https://etheses.iainkediri.ac.id:80/id/eprint/2587.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk merancang, mengumpulkan, menganalisis, dan menyimpulkan data supaya bisa menjawab pertanyaan penelitian atau membuktikan sesuatu yang diteliti. Dalam metodologi, ada berbagai macam langkah dan teknik yang dibuat secara teratur supaya penelitian bisa berjalan dengan baik, hasilnya dapat dipercaya, dan sesuai fakta. Karena itu, dibutuhkan metode penelitian untuk menggabungkan dan mempelajari masalah yang sedang diteliti, seperti berikut ini:

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan pada judul dan rumusan masalah, penelitian ini menerapkan metode yuridis empiris. Metode ini merupakan kajian hukum yang meneliti peraturan perundang-undangan yang berlaku dan fenomena sosial yang terjadi. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi fakta-fakta yang akan digunakan sebagai data penelitian, yang kemudian dianalisis guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai isu yang diteliti.[36]

Dalam penulisan penelitian skripsi ini, permasalahan yang diangkat adalah penerapan jam kerja di perusahaan CV. Mahadewi Makmur di mana jam kerja yang ditetapkan adalah pukul 07:00 hingga 16:00, dengan total 9 jam per hari dan 6 hari kerja dalam seminggu. Hal ini tidak sesuai dengan

[36] Ali Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum* (Sinar Grafika, 2021), 223.

ketentuan dalam Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023. Setelah itu yang peneliti lakukan adalah mencari data pendukung dari data yang di miliki oleh narasumber dan juga wawancara dengan pihak pimpinan perusahaan dan pihak karyawan perusahaan untuk mendapatkan data penunjang di dalam penelitian ini.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang diterapkan adalah yuridis sosiologis, sebuah metode kajian hukum yang menggabungkan perspektif ilmu hukum dan ilmu sosial. Pendekatan ini ditandai oleh beberapa ciri khusus, yaitu: *pertama*, membahas bagaimana hukum diterapkan di masyarakat, bukan hanya hukum yang ada di buku atau undang-undang. *Kedua*, sangat bergantung pada bukti nyata di lapangan. *Ketiga*, kebenarannya berdasarkan fakta yang benar-benar terjadi. Keempat, data yang dikumpulkan lebih fokus pada pemahaman ide atau pemikiran peneliti tentang tindakan hukum yang dilakukan oleh orang-orang.[37]

Penelitian yuridis sosiologis dalam penelitian ini akan meneliti terkait masalah penerapan jam kerja di perusahaan CV. Mahadewi Makmur. Serta bagaimana upaya perlindungan terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan CV. Mahadewi Makmur untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Dalam menganalisis permasalahan tersebut, penulis menggunakan Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023.

[37] Muhammad Chairul Huda dan S HI MH, *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)* (The Mahfud Ridwan Institute, 2021), 21.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merujuk pada tempat di mana peneliti menjalankan proses penelitian untuk mengumpulkan informasi atau mengamati subjek yang diteliti. Dengan mempertimbangkan hal ini, peneliti dalam studi ini memilih CV. Mahadewi Makmur yang berlokasi di Jl. Tropodo Jaya Kav. 61 Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Lokasi ini dipilih karena penelitian berfokus pada bagaimana Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023, dalam melindungi hak-hak karyawan dan mensejahterahkan karyawan.

4. Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 sumber data untuk penelitian empiris, yakni:

a. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya, yaitu responden, informan, dan narasumber. Khusus dalam penelitian hukum empiris, sumber data primernya adalah data lapangan yang diperoleh langsung dari para pihak tersebut, termasuk ahli yang memberikan keterangan sebagai narasumber.[38] Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dan observasi di CV. Mahadewi Makmur dengan pimpinan CV. Mahadewi Makmur.

b. Data Sekunder

[38] SH. Dr. Muhaimin M. Hum, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), 80.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur hukum seperti buku dan tulisan ilmiah yang berkaitan dengan objek penelitian. Fungsi utama data sekunder ini adalah untuk memberikan penjelasan dan memperkuat data primer, yang meliputi dokumen resmi, buku, laporan hasil penelitian, serta peraturan perundang-undangan yang relevan.[39]

5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan peneliti dalam menyusun penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi.

a. Observasi

Observasi adalah kegiatan awal peneliti di lokasi penelitian yang meliputi pencatatan, dokumentasi visual (foto), dan perekaman untuk mendapatkan gambaran mengenai situasi, kondisi, serta peristiwa hukum yang berkaitan dengan penelitian.[40] Dalam penelitian ini, observasi dilakukan oleh peneliti di CV. Mahadewi Makmur untuk mengetahui informasi seputar penerapan Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023, dalam melindungi hak-hak karyawan dan mensejahterahkan karyawan di tempat ini.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada narasumber yang memiliki

[39] Dr. Muhaimin.
[40] Dr. Muhaimin, SH., M. Hum, *Metode Penelitian Hukum*, 90.

keahlian atau kewenangan dalam isu penelitian.[41] Dalam studi ini, peneliti mewawancarai informan yaitu Muhammad Isa selaku pimpinan CV. Mahadewi Makmur, dengan merancang pertanyaan-pertanyaan yang relevan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang permasalahan penelitian melalui jawaban informan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi melibatkan pengumpulan informasi dari berbagai sumber tertulis seperti dokumen, arsip, catatan laporan, surat-menyurat, buku, dan dokumen resmi lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian. Metode ini memberikan perspektif mengenai latar belakang sejarah, kebijakan yang berlaku, kejadian-kejadian penting, dan perkembangan yang relevan dengan fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, bentuk dokumentasi yang digunakan adalah foto serta rekaman audio atau pesan suara.

6. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode ini melibatkan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk deskriptif dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang rinci dan sistematis mengenai fenomena, peristiwa, atau situasi yang diteliti.[42] Adapun tahapan-tahapan dalam proses analisis data penelitian ini adalah sebagai berikut:

[41] Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum, 225*.
[42] Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, 105-107.

a. Pemerikasaan Data (Editing)

Tahap pemeriksaan data (editing) dalam analisis data penelitian empiris merupakan proses penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan siap untuk dianalisis lebih lanjut. Pengeditan melibatkan pemeriksaan dan koreksi data untuk memastikan data tersebut akurat, konsisten, dan siap digunakan. Langkah-langkah dan teknik yang umum dilakukan dalam tahap pemeriksaan data adalah pemeriksaan kesalahan data, pemeriksaan keakuratan dan konsistensi, validasi dan konsistensi data, serta pembuatan dan penyimpanan data secara cermat.

b. Klasifikasi (Classifying)

Klasifikasi data dalam analisis merupakan tahapan pengelompokan data ke dalam kategori atau kelas yang relevan dengan tujuan memfasilitasi proses analisis dan interpretasi hasil penelitian. Klasifikasi membantu peneliti mengatur data yang kompleks ke dalam format yang lebih terstruktur dan mudah dikelola. Berikut langkah-langkah yang dilakukan dalam tahap klasifikasi ialah identifikasi kategori atau kelas, pengelompokan data, dan analisis klasifikasi.

c. Verifikasi (Verifying)

Tahap verifikasi dalam analisis data adalah proses pengecekan keakuratan, konsistensi, dan keabsahan data yang dikumpulkan. Tujuan utama verifikasi adalah memastikan keakuratan dan keandalan data yang

digunakan dalam analisis, sehingga mencerminkan kenyataan yang sebenarnya.

d. Analisis Data (Analysing)

Tahap analisis data adalah proses mengevaluasi dan menafsirkan data yang dikumpulkan, diklasifikasi, dan diperiksa untuk menarik kesimpulan dan menjawab pertanyaan penelitian. Langkah ini sangat penting karena hasil analisis menentukan hasil dari penelitian terhadap pengetahuan dan praktik di bidang yang diteliti. Proses analisis data biasanya melibatkan langkah-langkah seperti menyiapkan data untuk dianalisis, melakukan analisis data secara kualitatif, dan menyajikan hasil analisis data tersebut.

e. Kesimpulan (Concluding)

Kesimpulan adalah tahapan penutup dalam proses analisis data, yang berfungsi sebagai ringkasan komprehensif dari seluruh data yang telah dikumpulkan. Kesimpulan ini menghasilkan data yang valid mengenai objek penelitian dan menyajikan poin-poin kunci untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum CV. Mahadewi Makmur

CV. Mahadewi Makmur adalah perusahaan yang bekerja di bidang pengolahan dan daur ulang limbah plastik. Perusahaan ini berdiri sejak tanggal 17 Juli 2011 dan beralamat di Jl. Tropodo Jaya Kav. 61, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Sekarang, perusahaan ini sudah punya sembilan gudang yang berada di daerah Surabaya dan Sidoarjo. Kegiatan utama perusahaan ini adalah mengumpulkan dan mengolah limbah plastik dan kardus. Limbah tersebut dilebur dan dicetak ulang menjadi barang yang bisa digunakan kembali, seperti biji plastik, kardus, dan tandon air. Setiap hari setelah proses peleburan selesai, hasilnya akan langsung dikirim ke pabrik daur ulang untuk diproses lebih lanjut.[43]

Perusahaan dipimpin langsung oleh Direktur Utama. Di bawahnya ada beberapa bagian penting yang membantu jalannya pekerjaan, seperti Bagian Produksi yang tugasnya mengolah limbah jadi barang daur ulang, lalu ada Bagian Gudang yang ngurus tempat penyimpanan, pengangkutan, dan pengiriman barang. Kemudian ada juga Bagian Administrasi dan Keuangan yang bertugas mencatat dan mengurus semua dokumen dan keuangan perusahaan. Dan terakhir ada Bagian Supir yang tugasnya supir di sini adalah mengantar dan mengangkut barang dari gudang ke pabrik daur ulang atau tempat tujuan lainnya. Supir bekerja sama dengan bagian gudang supaya pengiriman barang bisa tepat waktu dan sesuai dengan tujuan.[44]

[43] Bapak Isa (Pimpinan CV. Mahadewi Makmur), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).
[44] Bapak Isa (Pimpinan CV. Mahadewi Makmur), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).

CV. Mahadewi Makmur memiliki sekitar 50 orang karyawan. Kebanyakan dari mereka berasal dari luar daerah atau perantau. Latar belakang pendidikan para karyawan juga bervariasi, ada yang lulusan SD, SMP, SMA, dan ada juga yang sudah kuliah (S1). Bahkan ada beberapa yang belum pernah sekolah sama sekali. Hal ini menunjukkan kalau perusahaan terbuka untuk siapa saja yang mau bekerja, tanpa melihat latar belakang pendidikannya.[45]

B. Implementasi Jam Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo Perspektif Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023

Jam kerja adalah waktu tertentu yang digunakan untuk bekerja, bisa dilakukan pada siang atau malam hari. Selain itu, membuat rencana kerja untuk ke depan sangat penting supaya kita bisa mengatur waktu dengan lebih baik. Kalau tidak ada rencana kerja yang jelas, maka tidak ada panduan untuk memastikan pekerjaan kita sesuai dengan tujuan. Dengan pengaturan program yang baik, kita bisa menghemat waktu dan tenaga. Tanpa adanya rencana kerja yang jelas, seseorang bisa saja kesulitan dalam mengatur waktu, yang akhirnya menyebabkan pekerjaannya menjadi tidak efektif. Rencana kerja memberikan kejelasan mengenai tindakan yang perlu diambil, waktu pelaksanaannya, dan cara melaksanakannya.[46]

Analisis jam kerja merupakan upaya untuk memahami berapa lama waktu kerja yang dibutuhkan sesorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka

[45] Bapak Isa (Pimpinan CV. Mahadewi Makmur), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).
[46] Kurniawan Kurniawan dan Natal Indra, "Pengaruh Jam Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada UP Angkutan Sekolah Dishub Provinsi DKI Jakarta," *Jurnal Bintang Manajemen* 2, no. 3 (2024): 52–66, https://doi.org/10.55606/jubima.v2i3.3261.

waktu yang ditentukan. Jam kerja adalah elemen penting dalam perusahaan yang umumnya ditetapkan oleh pimpinan perusahaan dengan mempertimbangkan kebutuhan operasional, peraturan pemerintah, serta kemampuan sumber daya manusia. Tujuan perlindungan hukum bagi pekerja adalah untuk memberikan jaminan agar hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dapat berlangsung secara harmonis. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta peraturan pelaksananya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pemerintah telah mengatur perlindungan hukum bagi pekerja dengan fokus pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).[47]

Karyawan perlu memperhatikan jam kerja karena hal ini dapat memengaruhi kesejahteraan mereka dan secara tidak langsung memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya. Karyawan akan merasa lebih nyaman kalau diberi kesempatan untuk memilih jam kerja yang paling produktif bagi mereka, asalkan tetap sesuai dengan aturan yang berlaku. Kondisi kerja yang menyenangkan juga dapat memfasilitasi karyawan untuk bekerja secara lebih efektif. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat 1, disebutkan bahwa setiap pengusaha memiliki kewajiban untuk melaksanakan ketentuan mengenai jam kerja. Karena itu, perusahaan seharusnya bisa mematuhi dan menjalankan aturan yang sudah ditetapkan.[48]

---

[47] Riska Nurmajidah, "Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN V SEI Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak" (Universitas Islam Riau, 2020), https://repository.uir.ac.id/14364/.

[48] Bunga Rosa Afilia dkk., "Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara," *Jurnal EBISTEK: Ekonomika, Bisnis dan Teknologi* 6, no. 1 (2023): 2, https://unaki.ac.id/ejournal/index.php/ebistek/article/view/498.

Ketentuan mengenai jam kerja pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023, khususnya pada Bab IV Pasal 77 ayat (2), menetapkan batas maksimal 40 jam kerja per minggu. Untuk sistem kerja 6 hari dalam seminggu, alokasinya adalah 7 jam kerja per hari selama lima hari dan 5 jam pada satu hari lainnya. Apabila perusahaan mempekerjakan karyawan melebihi durasi tersebut, Pasal 78 ayat (1) huruf a dan b mengatur bahwa persetujuan pekerja menjadi syarat wajib dan waktu kerja lembur dibatasi maksimal 4 jam sehari dan 18 jam per minggu.[49]

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 26 ayat (1) mengatur bahwa durasi kerja lembur dibatasi maksimal 4 jam dalam sehari dan 18 jam dalam seminggu, dengan pengecualian untuk kerja lembur yang dilakukan pada hari libur atau waktu istirahat mingguan. Lalu, Pasal 29 ayat (1) dan (2) di PP yang sama menjelaskan bahwa kalau perusahaan menyuruh pekerja untuk lembur, maka perusahaan harus membayar upah lembur, Perusahaan memiliki kewajiban untuk memastikan pekerja mendapat istirahat yang memadai dan menyediakan konsumsi minimal 1.400 kalori berupa makanan dan minuman jika waktu lembur mencapai 4 jam atau lebih, dan fasilitas ini tidak dapat dikompensasi dengan uang. Lebih lanjut, perusahaan juga wajib membayar upah lembur sesuai aturan yang berlaku, yaitu 1,5 kali dari upah per jam untuk jam lembur pertama dan 2 kali dari upah per jam untuk jam-jam lembur selanjutnya.[50]

[49] "Pasal 78 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja".
[50] "Regulasi Mengenai Upah Lembur dan Jam Kerja Ekstra" (SIP Law Firm, Oktober 2024), diakses 7 Mei 2025, https://siplawfirm.id/upah-lembur/?lang=id.

Sebagai manusia biasa, pekerja membutuhkan waktu istirahat yang memadai. Pembatasan jam kerja diperlukan untuk menjaga kesehatan fisik dan memungkinkan mereka beristirahat dengan cukup. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat (1) mengatur bahwa setiap pengusaha wajib memberlakukan aturan mengenai jam kerja. Yang dimaksud dengan waktu kerja adalah:

a. Kerja 6 hari seminggu, waktu kerjanya adalah 7 jam sehari atau total 40 jam seminggu.
b. Kerja 5 hari seminggu, waktu kerjanya adalah 8 jam sehari atau total 40 jam seminggu.

Selain itu, ada perlindungan khusus untuk pekerja atau buruh perempuan, yaitu:

a. Berdasarkan Pasal 81 ayat 1, pekerja wanita yang sedang menstruasi dan merasakan sakit, serta telah menyampaikan informasi tersebut kepada pihak perusahaan, tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua masa haidnya. Mekanisme implementasinya akan tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.
b. Berdasarkan Pasal 82 ayat 1, pekerja perempuan memiliki hak untuk mendapatkan cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah persalinan, dengan perhitungan waktu berdasarkan rekomendasi dokter atau bidan.

c. Pekerja perempuan yang sedang dalam masa menyusui harus diberikan alokasi waktu yang memadai untuk menyusui bayi mereka, terutama jika proses tersebut harus dilakukan pada saat jam kerja berlangsung.[51]

CV. Mahadewi Makmur mempekerjakan karyawannya selama 9 jam setiap hari (dari pukul 07.00 hingga 16.00) dalam 6 hari kerja per minggu, dengan hari libur pada hari minggu serta perayaan idul Fitri dan idul Adha. Perusahaan ini memiliki 50 karyawan terdiri dari 35 pria dan 15 wanita.[52] Namun, perusahaan ini menerapkan sistem jam kerja yang tidak sejalan dengan ketentuan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023, yang menetapkan batas maksimal 7 jam kerja per hari untuk 6 hari kerja atau 8 jam kerja per hari untuk 5 hari kerja.[53] CV. Mahadewi Makmur juga menerapkan sistem lembur dengan waktu maksimal 3 sampai 4 jam per hari. Untuk setiap jam lembur, karyawan diberi upah sebesar Rp.15.000 per jam dan juga diberi makan saat lembur.[54] Ketentuan mengenai kerja lembur ini telah memenuhi persyaratan yang tercantum dalam Pasal 78 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023, yang mengatur batas maksimal lembur adalah 4 jam per hari dan 18 jam per minggu.[55]

CV. Mahadewi Makmur memiliki sistem gaji harian untuk para karyawannya. Setiap karyawan mendapatkan gaji yang berbeda-beda, tergantung dari divisi

[51] Nurmajidah, "*Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN V SEI Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak*."
[52] Bapak Isa (Pimpinan CV. Mahadewi Makmur), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).
[53] Pasal 77 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
[54] Bapak Isa (Pimpinan CV. Mahadewi Makmur), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).
[55] Pasal 78 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

tempat mereka bekerja. Ada yang digaji Rp.80.000 per hari, ada yang Rp.85.000, Rp.90.000, Rp.100.000, Rp.110.000, dan bahkan ada yang mendapatkan Rp.130.000 per hari. Selain gaji harian, setiap karyawan juga mendapatkan beras sebanyak lima kilogram setiap bulan, serta menerima THR ketika menjelang hari raya idul fitri.[56] Perusahaan ini juga memberikan penghargaan untuk karyawan yang rajin dan hasil kerjanya bagus. Penghargaan ini berupa uang tunai sebesar Rp.1.000.000 sampai Rp.1.500.000 sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan untuk karyawan yang disiplin dan berdedikasi.[57] Selain itu, CV. Mahadewi Makmur juga memiliki aturan cuti. Karyawan diperbolehkan mengambil cuti jika istrinya melahirkan, dan bisa cuti selama dua bulan setelah kelahiran. Cuti juga diperbolehkan jika ada keluarga yang sakit atau meninggal, dan ketika sedang sakit. Dalam satu bulan, karyawan boleh mengambil cuti maksimal tiga kali, dengan alasan yang jelas.[58]

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Pasal 2 ayat (1), pengusaha wajib membayar THR kepada pekerja yang telah bekerja selama 1 bulan atau lebih secara berkelanjutan, mencakup pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).[59]

[56] Bapak Isa (Pimpinan CV. Mahadewi Makmur), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 20 Oktober 2024).
[57] Bapak Isa (Pimpinan CV. Mahadewi Makmur), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).
[58] Bapak Isa (Pimpinan CV. Mahadewi Makmur), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).
[59] Agung Wijaya, "Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan (Studi Di Kota Pekanbaru)" (Universitas Islam Riau, 2019), http://repository.uir.ac.id/id/eprint/1716.

Adapun aturan yang telah ditetapkan terkait jumlah dan mekanisme pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan adalah sebagai berikut:

1. Buruh atau pekerja yang memiliki masa kerja 12 bulan atau lebih secara berkelanjutan akan menerima THR dengan besaran setara satu bulan gaji.
2. Jika masa kerja seorang pekerja adalah 1 bulan atau lebih namun belum mencapai 12 bulan, besaran THR yang diterima akan dihitung secara proporsional sesuai durasi kerjanya. Perhitungannya adalah: (jumlah bulan bekerja / 12) dikalikan dengan satu bulan gaji.[60]

Ada beberapa hasil wawancara dengan karyawan CV. Mahadewi Makmur yang bisa dijadikan bukti pendukung dan data tambahan bahwa mereka sudah merasa nyaman dan sejahtera, diantaranya beberapa hasil wawancara tersebut ialah:

Ibu Lala adalah salah satu karyawan yang bekerja di bagian gudang di CV. Mahadewi Makmur. Beliau juga sudah bekerja selama 3 tahun menjadi karyawan di CV. Mahadewi Makmur. Di perusahaan ini memilki sistem Jam kerja yang bertentangan dengan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 namun, dalam wawancara Ibu Lala mengatakan bahwa jam kerja di tempatnya bekerja tidak mengganggu kesehatan fisik maupun mental. Di perusahaan ini Ibu Lala mendapatkan gaji sebesar Rp.90.000 perhari selain itu, ia juga mendapat fasilitas tambahan seperti beras lima kilogram setiap bulan dan THR saat menjelang hari raya idul fitri sebesar gaji setiap bulannya. Hal ini sudah sesuai dengan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun

[60] Wijaya.

2016. Ibu Lala juga kadang-kadang ia harus bekerja lembur ketika pekerjaan sedang banyak, tetapi perusahaan tetap memberikan upah lembur dengan senilai Rp. 15.000 per jam dan juga disediakan makan. Hal ini sudah tidak bertentangan dengan pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023.[61]

Bapak Iwan adalah salah satu karyawan yang bekerja di divisi gudang di CV. Mahadewi Makmur. Beliau juga sudah bekerja selama 2 tahun menjadi karyawan di CV. Mahadewi Makmur. Di perusahaan ini memilki sistem jam kerja yang bertentangan dengan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 namun, dalam wawancara tersebut Bapak Iwan menyampaikan bahwa dirinya menerima jam kerja yang diberlakukan di perusahaan. Mengenai gaji, Bapak Iwan mendapatkan Rp.85.000 perhari dan perusahaan juga memberikan beras lima kilogram setiap bulannya dan Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar pendapatan sebulan pada saat menjelang hari raya idul fitri. Hal ini sudah tidak bertentangan dengan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016. Selain itu, Bapak Iwan juga menyampaikan bahwa saat pekerjaan sedang banyak, ia kadang harus bekerja lembur. Akan tetapi, perusahaan tetap memberikan upah lembur sebesar Rp15.000 per jam dan juga disediakan makan. Hal ini sudah tidak bertentangan dengan pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023.[62]

Bapak Karjiono adalah salah satu karyawan yang bekerja di divisi ekspedisi di CV. Mahadewi Makmur. Beliau juga sudah bekerja selama 5 tahun menjadi

[61] Ibu Lala (Divisi Gudang), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).
[62] Bapak Iwan (Divisi Gudang), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).

karyawan di CV. Mahadewi Makmur. Di perusahaan ini memilki sistem jam kerja yang bertentangan dengan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 namun, dalam wawancara tersebut, Bapak Karjiono menyampaikan bahwa selama bekerja di perusahaan ini, beliau tidak mempermasalahkan jam kerja yang berlaku. Menurut beliau, jam kerja tersebut masih bisa diterima karena sebanding dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Beliau mendapatkan gaji sebesar Rp.100.000 dan perusahaan juga memberikan beras lima kilogram setiap bulannya dan THR sebesar pendapatan sebulan pada saat menjelang hari raya idul fitri. Hal ini sudah tidak bertentangan dengan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016. Selain itu, beliau ketika mendapatkan kerja lembur perusahaan masih tetap memberikan upah lembur sebesar Rp.15.000 sekaligus mendapatkan makan. Hal ini sudah tidak bertentangan dengan pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023.[63]

Bapak Abdullah adalah salah satu karyawan yang bekerja di divisi gudang di CV. Mahadewi Makmur. Beliau juga sudah bekerja selama 5 tahun menjadi karyawan di CV. Mahadewi Makmur. Di perusahaan ini memilki sistem jam kerja yang bertentangan dengan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 namun, dalam wawancara yang dilakukan, Bapak Abdullah menyampaikan bahwa selama ini beliau tidak pernah mempermasalahkan jam kerja yang diterapkan perusahaan. Menurut beliau, jam kerja yang berlaku masih wajar dan tidak memberatkan. Bapak Abdullah mendapatkan gaji sebesar Rp.90.000 perhari dan perusahaan juga memberikan beras lima kilogram setiap bulannya dan THR

[63] Bapak Karjiono (Divisi Ekspedisi), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).

sebesar pendapatan sebulan pada saat menjelang hari raya idul fitri. Hal ini sudah tidak bertentangan dengan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016. Selain itu, beliau terkadang mendapatkan kerja lembur dan perusahaan masih tetap memberikan upah lembur sebesar Rp.15.000 sekaligus mendapatkan makan. Hal ini sudah tidak bertentangan dengan pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023.[64]

Bapak Santoso adalah seorang karyawan yang bekerja sebagai supir di CV. Mahadewi Makmur. Beliau juga sudah bekerja selama 4 tahun menjadi karyawan di CV. Mahadewi Makmur. Dalam kesehariannya, Bapak Santoso menghabiskan banyak waktu di jalan karena tugasnya yang harus mengantarkan barang atau melakukan perjalanan keluar perusahaan. Di perusahaan ini memilki sistem jam kerja yang bertentangan dengan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 Meskipun begitu, Bapak Santoso tidak pernah mempermasalahkan jam kerja yang diterapkan di perusahaan. Beliau mendapatkan gaji sebesar Rp130.000 per hari dan perusahaan juga memberikan beras lima kilogram setiap bulannya dan THR sebesar pendapatan sebulan pada saat menjelang hari raya idul fitri. Hal ini sudah tidak bertentangan dengan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016. Selain itu, beliau terkadang mendapatkan kerja lembur dan perusahaan masih tetap memberikan upah lembur sebesar Rp.15.000 sekaligus mendapatkan makan. Hal ini sudah tidak bertentangan dengan pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023.[65]

[64] Bapak Abdullah (Divisi Gudang), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).
[65] Bapak Santoso (Divisi Supir), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima karyawan CV. Mahadewi Makmur, yaitu Ibu Lala, Bapak Iwan, Bapak Karjiono, Bapak Abdullah, dan Bapak Santoso, dapat disimpulkan bahwa mereka merasa cukup nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Walaupun jam kerja di perusahaan belum tepat dengan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023, para karyawan tidak terlalu mempermasalahkannya. Mereka merasa jam kerja yang ada masih bisa diterima dan tidak terlalu berat untuk dijalani, baik secara fisik maupun mental.

Berdasarkan aspek penghasilan, lima karyawan mengungkapkan bahwa gaji mereka telah mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Tambahan fasilitas dari perusahaan berupa beras lima kilogram setiap bulan dan THR sebesar satu bulan gaji juga diberikan, yang selaras dengan aturan dalam Pasal 2 ayat (1) Permenaker Nomor 6 Tahun 2016. Untuk kerja lembur, walaupun ada beberapa karyawan yang harus bekerja lebih lama saat pekerjaan sedang banyak, perusahaan tetap memberikan upah lembur sebesar Rp15.000 per jam dan juga memberikan makan. Ini juga sudah selaras dengan Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023. Secara umum, bisa disimpulkan bahwa CV. Mahadewi Makmur sudah cukup memperhatikan kesejahteraan karyawan, seperti gaji, tunjangan, dan juga penghargaan. Tapi, perusahaan perlu menyusun dan meninjau ulang peraturan kerja internal agar sesuai dengan perundang-undangan. Selain itu, perusahaan lakukan sosialisasi rutin kepada karyawan mengenai hak dan kewajiban mereka, agar mereka memahami perlindungan hukum yang dimiliki. Hal ini membuat suasana kerja menjadi nyaman dan para karyawan merasa dihargai.

C. Implementasi Jam Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Di CV. Mahadewi Makmur Sidoarjo Perspektif Maqashid Syariah

Jam kerja itu penting untuk diperhatikan oleh karyawan. Soalnya, jam kerja bisa berpengaruh ke kesejahteraan mereka dan juga bisa berdampak ke pencapaian target perusahaan. Karyawan bisa merasa lebih nyaman kalau dikasih kesempatan buat milih jam kerja yang paling cocok dan produktif buat mereka, selama masih sesuai sama aturan yang ada. Lingkungan kerja yang nyaman juga bisa bikin karyawan jadi lebih semangat dan kerja lebih baik.[66] Tapi, jam kerja di CV. Mahadewi Makmur melebihi ketentuan yang ada di Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja 2023. Soalnya, karyawan di sana kerja 9 jam sehari dan 6 hari dalam seminggu. Padahal, di aturan itu bilang kalau maksimal kerja cuma 8 jam sehari dan 5 hari kerja dalam seminggu. Karena itu, sebaiknya CV. Mahadewi Makmur lebih memperhatikan hak-hak karyawan, supaya karyawan bisa kerja dengan nyaman dan lebih sejahtera.

Kesejahteraan karyawan itu penting supaya karyawan tidak pindah ke perusahaan lain. Selain itu, kesejahteraan juga bisa bikin karyawan lebih semangat kerja dan lebih loyal sama perusahaan. Supaya karyawan tetap betah kerja, sebaiknya mereka dikasih kompensasi atau kesejahteraan yang lengkap. Kesejahteraan memegang peranan yang sangat penting karena dapat membantu terpenuhinya kebutuhan fisik dan mental para pekerja, termasuk keluarga mereka.

[66] Tri Iriani Eka Wahyuni dkk., "Analisis Tingkat Implementasi Jam Kerja Dan Jam Istirahat Di Kapal Yang Berbendera Indonesia (Studi Kasus di Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta dan Pelabuhan Makassar)," *JURNAL VENUS* 5, no. 10 (2021): 47, https://doi.org/10.48192/vns.v5i10.411.

Usaha buat bikin karyawan lebih semangat kerja bisa dilakukan dengan cara meningkatkan kesejahteraan, tapi tetap harus sesuai aturan, adil, layak, dan disesuaikan sama kemampuan perusahaan.[67]

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah kesejahteraan diturunkan dari kata "sejahtera" yang memiliki arti aman, makmur, sentosa, dan terbebas dari gangguan atau kesulitan. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial mendefinisikan kesejahteraan sebagai suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara, dengan tujuan agar mereka dapat menjalani kehidupan yang layak, mengembangkan potensi diri, serta menjalankan fungsi sosialnya dalam masyarakat secara optimal.[68]

Kesejahteraan itu adalah cita-cita sosial yang nggak cuma bisa dibayangkan, tapi juga harus diusahakan. Kalau nggak ada usaha dan kerjasama dari berbagai pihak, maka kesejahteraan cuma jadi angan-angan. Ajaran Islam juga mendorong umatnya untuk aktif bekerja dan berikhtiar agar dapat mencapai kemakmuran dan kebahagiaan, baik dalam kehidupan dunia maupun akhirat. Berbagai macam jenis usaha atau pekerjaan terbuka untuk dijalankan, baik secara perseorangan maupun

[67] Rohma Vihana Enggardini dan Moh. Qudsi Fauzy, "Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashid Syariah Pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 4, no. 8 (2017): 600, https://doi.org/10.20473/vol4iss20178pp599-612.
[68] Mufidatul Himmah, "*Implementasi Kompensasi Jasa Katering Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Telaah Maqashid Syari'ah Pada Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur*" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020), http://etheses.uin-malang.ac.id/22771/.

dalam kelompok, asalkan tetap sesuai dengan aturan Islam supaya hidup jadi berkah di dunia dan akhirat.[69]

Kesejahteraan dalam ekonomi Islam itu mencakup semuanya, bukan cuma soal materi tapi juga soal spiritual. Ekonomi Islam memiliki pandangan yang lebih luas tentang kesejahteraan, tidak terbatas pada aspek ekonomi semata. Nilai-nilai moral, spiritual, dan sosial juga menjadi pertimbangan penting, menjadikan konsep kesejahteraan dalam Islam lebih mendalam dan holistik dibandingkan pandangan yang hanya fokus pada materi atau uang.[70]

Tujuan Sistem Ekonomi Islam adalah mewujudkan perekonomian yang mampu mencukupi kebutuhan semua orang. Prinsip-prinsip utamanya adalah pembagian pendapatan dan kekayaan yang adil, kesempatan kerja yang setara bagi semua, dan pemberian hak sesuai dengan kinerja masing-masing individu. Dalam sistem ini, nggak boleh ada orang yang memanfaatkan atau menindas orang lain, dan juga harus menjaga lingkungan. Ekonomi Islam juga ngajarin supaya semua kegiatan ekonomi dijalankan untuk kebaikan bersama, dengan seimbang antara urusan dunia dan akhirat. Hal ini didasarkan pada QS. Al-Qashash: 77

[69] Faizah Laila Maulidah dan Renny Oktafia, "Strategi Pengembangan Usaha Kecil Dan Mikro Serta Dampaknya Bagi Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Kweden Kecamatan Tarik Kabupaten Sidoarjo (Menurut Pandangan Maqashid Syariah)," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 6, no. 3 (2020): 571, https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1211.
[70] Ziauddin Sardar dan Muhammad Nafik H.R, "Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 3, no. 5 (2017): 395, https://doi.org/10.20473/vol3iss20165pp391-401.

وَابْتَغِ فِيْمَآ اٰتٰىكَ اللّٰهُ الدَّارَ الْاٰخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاَحْسِنْ كَمَآ اَحْسَنَ اللّٰهُ اِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِى الْاَرْضِۗ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ ٧٧

Artinya: *Dan, carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugrahkan Allah Kepadamu, tetapi janganlah kamu kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan."*

Berdasarkan ayat suci tersebut, dapat dipahami bahwa Allah SWT menciptakan seluruh isi dunia ini agar dapat digunakan oleh manusia dalam memenuhi berbagai keperluan hidupnya. Akan tetapi, manusia juga dibebani tanggung jawab untuk merawat dan melestarikan ciptaan tersebut serta menghindari segala bentuk perusakan.[71]

Menurut Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), konsep kesejahteraan dalam Islam memiliki dua dimensi utama. Yang pertama adalah kesejahteraan yang komprehensif dan seimbang, artinya harus terpenuhi kebutuhan materi dan spiritual, baik secara pribadi maupun dalam interaksi sosial. Hal ini didasarkan pada pemahaman bahwa manusia memiliki dimensi fisik dan jiwa, serta eksistensi sebagai individu dan makhluk sosial yang saling berinteraksi. Kedua adalah kesejahteraan di dunia dan di akhirat (*falah*), di mana pemenuhan kebutuhan

[71] Elfira Rizki Rahmadhani dan Sri Herianingrum, "Dampak Eksternalitas Positif PT. Petrokimia Gresik Terhadap Masyarakat Dalam Perspektif Maqashid," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 3, no. 10 (2017): 787–788, https://doi.org/10.20473/vol3iss201610pp782-799.

materi di dunia menjadi penting sebagai bekal untuk meraih kebahagiaan abadi di akhirat. Jika keseimbangan ideal antara keduanya sulit dicapai, maka kesejahteraan akhirat diprioritaskan karena sifatnya yang kekal dan nilainya yang lebih tinggi.[72]

Kesejahteraan akan jadi lebih luas kalau dilihat dari sudut pandang ekonomi syariah, terutama lewat *maqashid syariah*. Penting sekali menerapkan kesejahteraan (falah) menurut *maqashid syariah*, karena tidak cuma soal kehidupan materi aja, tapi juga soal spiritual. Dalam *maqashid syariah*, tingkat kesejahteraan bisa dibilang tercapai kalau lima hal penting ini bisa dijaga dan dipenuhi, yaitu: memelihara agama (*hifzu Al-Dien*), memelihara jiwa atau keselamatan diri (*hifzu nafs*), memelihara akal (*hifzu Aql*), memelihara keturunan (*hifzu Nasl*), dan memelihara harta (*hifzu maal*).[73]

Istilah *maqashid* merupakan bentuk jamak dari kata Arab *maqsad* (berakar dari *al-qasdu*), yang memiliki arti tujuan, maksud, niat, atau sasaran. Sementara itu, syariah merujuk pada keseluruhan aturan atau ketetapan Allah yang berkaitan dengan ajaran Islam dan diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW serta para nabi sebelumnya. Oleh karena itu, *maqashid syariah* dapat dipahami sebagai tujuan atau rahasia ilahi yang terkandung dalam setiap hukum yang ditetapkan-Nya. Di balik setiap ketentuan syariat yang telah ditetapkan oleh Allah dan Rasul-Nya, terdapat

[72] Efriza Pahlevi Wulandari, Kasuwi Saiban, dan Misbahul Munir, "Implementasi Maqashid Syariah dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat," *Invest Journal of Sharia & Economic Law* 2, no. 1 (2022): 5, https://doi.org/10.21154/invest.v2i1.3661.
[73] U. Sulia Sukmawati, Putri Ana, dan Maskupah Maskupah, "Pengaruh Pendapatan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kesejahteraan Buruh di Pelabuhan Sintete Perspektif Maqasid Syariah," *Shar-E : Jurnal Kajian Ekonomi Hukum Syariah* 10, no. 2 (2024): 187, https://doi.org/10.37567/shar-e.v10i2.3109.

maksud atau tujuan yang ingin dicapai, yang dikenal sebagai *maslahah* (kebaikan atau manfaat bagi umat manusia).[74]

Maslahah merujuk pada segala hal yang berpotensi membawa manfaat dan kebaikan bagi manusia, baik dalam aspek materi maupun nonmateri, sehingga memuliakannya sebagai ciptaan Allah. Dalam Islam, kesejahteraan dipahami secara menyeluruh atau lengkap. Ada dua pengertian kesejahteraan menurut pandangan Islam. Yang pertama adalah kesejahteraan yang bersifat holistik atau seimbang, yaitu terpenuhinya kebutuhan material di samping kebutuhan spiritual dan sosial. Karena manusia memiliki dimensi fisik dan jiwa, kebahagiaan yang sejati harus mencakup kedua aspek ini. Selain sebagai individu, manusia juga merupakan makhluk sosial, sehingga kebahagiaan dirasakan ketika ada harmoni antara dirinya dan lingkungannya. Aspek kedua kesejahteraan adalah kesejahteraan dunia dan akhirat. Dalam perspektif Islam, kesejahteraan tidak terbatas pada materi, melainkan juga meliputi aspek nonmaterial seperti terpenuhinya kebutuhan spiritual, terpeliharanya nilai-nilai moral, dan terjalinnya hubungan sosial yang baik.[75]

Tujuan Allah dalam mensyariatkan hukum Islam, yang dikenal sebagai *Maqashid syariah*, adalah untuk memberikan kebaikan dan manfaat bagi umat manusia. Upaya pencapaian tujuan ini dilakukan melalui pemenuhan tiga kategori

[74] Firman Setiawan, "Kesejahteraan Petani Garam di Kabupaten Sumenep Madura (Analisis Dengan Pendekatan Maqāṣid Al-Sharī'ah)," *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam* 8, no. 2 (2019): 322, https://doi.org/10.36835/iqtishoduna.v8i2.430.

[75] Rahmat Imanto, Maftukhatusolikhah Maftukhatusolikhah, dan Ulil Amri, "Analisis peran pembiayaan BMT Syariah Al-Azhaar terhadap peningkatan kesejahteraan anggota perspektif Maqashid Syariah," *Jurnal Paradigma Ekonomika* 16, no. 4 (2021): 823, https://doi.org/10.22437/jpe.v16i4.14641.

kebutuhan mendasar: *dharuriyyat* (kebutuhan primer), *hajiyyat* (kebutuhan sekunder), dan *tahsiniyyat* (kebutuhan tersier), dengan harapan agar manusia dapat menjalani kehidupan yang baik dan menjalankan ibadah dengan benar. Tujuan dari *maqashid syariah* adalah untuk membawa kebaikan dan menjauhkan manusia dari kejahatan. Dalam hukum Islam, *maqashid* ini dibuat untuk kebaikan umat manusia, karena semua hukum yang Allah turunkan punya tujuan utama yaitu menciptakan kemaslahatan bagi hamba-Nya.[76]

Berdasarkan penelitian para ahli ushul fiqh, terdapat lima elemen penting yang harus dijaga dalam kehidupan manusia. Kelima hal ini berasal dari Al-Qur'an dan merupakan inti tujuan syariah (*maqashid syariah*), sehingga sangat penting untuk diperhatikan dalam kehidupan sehari-hari. Imam Al-Syatibi mengelompokkan maqashid syariah menjadi tiga kategori utama: *dharuriyya*t (kebutuhan primer), *hajiyyat* (kebutuhan sekunder), dan *tahsiniyyat* (kebutuhan tersier).

1. Kebutuhan *Dharuriyyat* (Primer)

   Dharuriyyat atau kebutuhan primer merupakan tingkatan kebutuhan yang paling esensial dan imperatif untuk dipenuhi. Ketidakmampuan dalam memenuhi kebutuhan ini dapat mengakibatkan kehidupan manusia menjadi tidak layak serta memicu dampak negatif yang signifikan bagi keberlangsungan hidup, baik di dunia maupun di akhirat. Kategori

[76] Nurul Hasanah Lubis, Sri Sudiarti, dan Mawaddah Irham, "Analisis Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus Lingkungan XVI, Kelurahan Bantan Timur Kecamatan Medan Tembung)," *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 8, no. 2 (2023): 809, https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Mas/article/view/18647.

kebutuhan ini mencakup perlindungan agama (*al-dien*), jiwa (*nafs*), akal (*aql*), keturunan (*nasl*), dan harta (*maal*).

2. Kebutuhan *Hajiyyat* (Sekunder)

   Kebutuhan *hajiyyat* atau kebutuhan sekunder adalah kebutuhan yang sifatnya pelengkap. Kebutuhan ini berguna untuk memperkuat dan menjaga kebutuhan primer (*dharuriyyat*), supaya hidup manusia jadi lebih mudah dan terhindar dari kesulitan. Kebutuhan ini juga berhubungan dengan lima hal utama dalam *maqashid syariah*.

3. Kebutuhan *Tahsiniyyat* (Tersier)

   Tahsiniyyat atau kebutuhan tersier merupakan tingkatan kebutuhan yang, meskipun tidak terpenuhi, tidak akan membahayakan lima prinsip utama dalam *maqashid syariah* maupun menyebabkan kesulitan hidup yang mendasar bagi manusia.

Hakekat dari pengelompokan kebutuhan menjadi *dharuriyyat*, *hajiyyat*, dan *tahsiniyyat* adalah untuk menjaga kelestarian kelima unsur pokok tersebut. Menurut Imam Al-Syatibi, landasan penetapan kelima prinsip utama ini adalah dalil-dalil yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadis.[77]

Menurut Imam Al Ghazali, tujuan utama dari syariah adalah untuk meningkatkan kesejahteraan umat manusia. Kesejahteraan ini dapat direalisasikan dengan menjaga dan melindungi lima hal penting dalam kehidupan, yaitu agama

[77] Novita Andriana dan Ari Prasetyo, "Implementasi Komponen Maqashid Syariah Terhadap Kesejahteraan Pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 6, no. 3 (2020): 433, https://doi.org/10.20473/vol6iss20193pp428-445.

(*dien*), jiwa (*nafs*), akal (*aql*), keturunan (*nasl*), dan harta (*maal*). Kalau lima hal ini bisa dijaga, berarti kita juga sudah menjaga kepentingan umum yang memang diinginkan. Kata "melindungi" di sini juga berarti kita harus terus berusaha supaya kondisi hidup makin baik, terutama dalam hal materi, agar manusia bisa lebih sejahtera. Karena itulah pendapat imam Al Ghazali ini jadi alasan kenapa kita perlu melihat kesejahteraan dari sudut pandang *maqashid syariah*.[78]

Kemudian, tujuan umum Allah dalam menetapkan ketentuan-ketentuan-Nya adalah untuk menganugerahkan kebaikan atau kemaslahatan bagi umat manusia, yakni melalui pemenuhan kebutuhan primer (*dharuriyyat*), kebutuhan sekunder (*hajiyyat*), dan kebutuhan tersier (*tahsiniyyat*). Pemahaman tentang *maqashid syariah* semakin berkembang dan menjadi lebih matang di tangan Imam Al-Syatibi. Menurut Imam Al-Syatibi, esensi dari semua hukum Islam adalah untuk mencapai lima tujuan pokok yang dikenal sebagai *al-dharuriyat al-khamsah*. Pemeliharaan kelima aspek ini penting agar hukum Islam dapat terus berfungsi. Tingkatan kepentingannya adalah kebutuhan primer (*dharuriyyat*) sebagai yang utama, diikuti kebutuhan sekunder (*hajiyyat*), dan kemudian kebutuhan tersier (*tahsiniyyat*).[79]

Indikator-indikator kesejahteraan dalam perspektif Islam dapat diidentifikasi melalui *maqashid syariah*, yang merupakan tujuan-tujuan penting dari syariat Islam. Tujuan-tujuan ini mencakup lima aspek penting: memelihara agama (*hifzu*

[78] Ika Rinawati dan A Fahrur Rozi, "Analisis Tingkat Kesejahteraan Pegawai PT Greenfield Indonesia Dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus Pada Pegawai Warga Desa Palaan Kabupaten Malang)," *Jurnal IAIN Ponorogo* 5, no. 1 (2020): 32, https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/muslimheritage/article/download/1867/1296/6525.
[79] Muhlis Masin, "Kesejahteraan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Jurnal Islam Ulil Albab* 5, no. 1 (2024): 53, https://journal.uii.ac.id/Abhats.

al-dien), jiwa (*hifzu al-nafs*), akal (*hifzu al-aql*), keturunan (*hifzu nasl*), dan harta (*hifzu maal*). Dalam bidang ekonomi, *maqashid syariah* punya peran penting karena berasal dari ilmu ushul fiqh, yaitu ilmu dasar dalam memahami hukum Islam. Oleh karena itu, konsep ini sangat berguna untuk menyusun kebijakan ekonomi syariah, baik di tingkat makro seperti kebijakan moneter, fiskal, dan keuangan negara, maupun di tingkat mikro seperti produk perbankan syariah dan teori ekonomi lainnya. *Maqashid syariah* juga penting digunakan untuk melihat apakah suatu kegiatan ekonomi sudah tidak bertentangan dengan nilai-nilai Islam atau belum. Kelima tujuan utama ini juga punya tingkatan masing-masing sesuai dengan pentingnya dalam kehidupan manusia.[80]

1. Memelihara Agama (*Hifzu Al-Dien*)
    a. Memelihara agama termasuk dalam kategori *dharuriyyat*, yang menunjukkan betapa krusialnya hal ini dalam Islam. Contoh konkretnya adalah menjalankan kewajiban-kewajiban agama dan ibadah seperti shalat lima waktu, menunaikan zakat, serta berpuasa di bulan Ramadan, yang merupakan perintah wajib bagi setiap individu muslim.
    b. Dalam tingkatan *hajiyyat*, memelihara agama diwujudkan dengan menjalankan *rukhsah* atau keringanan dalam beribadah untuk menghilangkan kesulitan, seperti melaksanakan shalat *jama'* dan *qashar* ketika dalam perjalanan serta mengganti puasa yang terlewat karena *udzur* (Berhalangan) di bulan Ramadan.

[80] Hanita Seva Bedyawan, "Peran Home Industry Ocean Frozen dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan: Kajian Maqashid Syariah dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Journal of Islamic Economics (JoIE)* 4, no. 2 (2024): 160, https://doi.org/10.21154/joie.v4i2.9981.

c. Dalam tingkatan *tahsiniyyat*, memelihara agama berarti mengimplementasikan ajaran agama dengan cara yang lebih etis dan santun, seperti menutup aurat baik ketika beribadah maupun dalam aktivitas sehari-hari. Meskipun kelalaian dalam hal ini tidak membatalkan agama, namun tetap dianjurkan sebagai bentuk ketaatan kepada Allah SWT.

Dalam sebuah perusahaan, implementasi memelihara agama (*hifzu al-dien*) bisa dilihat dari bagaimana perusahaan menerapkan nilai-nilai Islam. Contohnya seperti adanya kebijakan yang sesuai dengan ajaran Islam, disediakannya tempat ibadah, diberikannya alokasi jam yang cukup untuk sholat, diadakannya pengajian, dan juga pembayaran zakat. Di CV. Mahadewi Makmur ada 9 gudang yang berada di daerah Surabaya dan Sidoarjo. Di setiap gudang tersebut tidak terdapat mushola, tapi di sekitar gudang tersebut terdapat masjid. Para karyawan diperbolehkan salat, tapi hanya saat jam istirahat pukul 12 siang, dan waktunya selama satu jam.[81]

2. Memelihara Jiwa (*Hifzu Al-Nafs*)
   a. Dalam tingkatan *dharuriyyat*, memelihara jiwa berarti mencukupi kebutuhan-kebutuhan penting agar dapat hidup dengan layak, contohnya adalah makan untuk bertahan hidup dan mengenakan pakaian untuk melindungi diri. Kegagalan dalam memenuhi kebutuhan pokok ini dapat membahayakan nyawa manusia.

[81] Bapak Isa (Pimpinan CV. Mahadewi Makmur), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).

b. Memelihara jiwa pada tingkat *hajiyyat* berarti memenuhi kebutuhan yang bisa membuat hidup lebih nyaman. Contohnya adalah makan dan minum yang enak, atau memakai pakaian yang nyaman. Kalau hal ini tidak dilakukan, tidak sampai membahayakan nyawa, tapi bisa membuat hidup jadi lebih sulit.
c. Dalam tingkatan *tahsiniyyat*, memelihara jiwa diwujudkan dengan mengamalkan adab yang baik, contohnya dalam tata cara makan dan minum yang sesuai. Meskipun melalaikannya tidak mengancam keselamatan jiwa atau menimbulkan kesulitan, namun hal ini tetap dianjurkan sebagai bentuk kesopanan dan kepatuhan terhadap ajaran Islam.

Dalam sebuah perusahaan, implementasi memelihara jiwa (*hifz al-nafs*) dapat diamati melalui upaya perusahaan dalam memprioritaskan keselamatan dan kesehatan karyawannya, misalnya dengan menyediakan asuransi kesehatan, memberikan fasilitas makan atau tunjangan makan, serta menyediakan sarana transportasi atau akomodasi. Namun, di CV. Mahadewi Makmur, para karyawan tidak mendapatkan makan setiap hari kerja, mereka hanya diberi makan saat sedang lembur saja. Selain itu, karyawan juga belum mendapatkan fasilitas BPJS dari perusahaan, baik untuk diri sendiri maupun untuk anggota keluarganya.[82]

3. Memelihara Akal (*Hifzu Al-Aql*)

[82] Bapak Isa (Pimpinan CV. Mahadewi Makmur), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).

a. Dalam tingkatan *dharuriyyat*, memelihara akal dilakukan dengan melindunginya agar tetap berfungsi dengan baik, misalnya melalui larangan mengonsumsi alkohol dan obat-obatan terlarang. Pelanggaran terhadap hal ini dapat mengancam kemampuan akal dan merusak jalan hidup seseorang.
b. Dalam tingkatan *hajiyyat*, memelihara akal diwujudkan dengan menuntut ilmu, yang memiliki peran penting dalam meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan di masa mendatang.
c. Dalam tingkatan *tahsiniyyat*, memelihara akal diwujudkan dengan mengisi waktu melalui aktivitas yang produktif dan bermanfaat, contohnya dengan memperdalam ilmu pengetahuan.

Dalam sebuah perusahaan, implementasi memelihara akal (*hifzu al-aql*) bahwa untuk mengukur tingkat kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari upaya pengembangan kompetensi mereka. Contohnya meliputi penyelenggaraan program pelatihan atau training, serta penyediaan fasilitas akomodasi atau tunjangan uang saku bagi para peserta pelatihan. Di CV. Mahadewi Makmur, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik. Penghargaan ini diberikan kepada karyawan yang rajin masuk kerja, disiplin dalam menjalankan tugas, dan hasil kerjanya dinilai bagus oleh pimpinan. Besar penghargaan yang diberikan bervariasi, mulai dari Rp1.000.000 sampai

Rp2.000.000, tergantung pada penilaian dan pencapaian masing-masing karyawan.[83]

4. Memelihara Keturunan (*Hifzu Nasl*)
    a. Dalam tingkatan *dharuriyyat*, memelihara keturunan diwujudkan melalui pernikahan yang sesuai dengan ajaran agama, dengan tujuan untuk mencegah perbuatan zina atau hubungan di luar pernikahan. Jika hal ini tidak diindahkan, keberlangsungan keturunan dapat terancam.
    b. Memelihara keturunan pada tingkat *hajiyyat* bisa dilakukan dengan menetapkan adanya mahar dalam pernikahan. Mahar ini disebutkan oleh pihak suami saat akad nikah sebagai bagian dari syarat sahnya pernikahan.
    c. Dalam tingkatan *tahsiniyyat*, memelihara keturunan dapat diwujudkan dengan adanya proses *khitbah* (lamaran) sebelum pernikahan dan penyelenggaraan *walimah* atau resepsi setelah akad nikah. Meskipun ketiadaan praktik ini tidak mengancam keberlangsungan keturunan maupun menimbulkan kesulitan, namun hal tersebut tetap disunnahkan dalam ajaran Islam.

Dalam sebuah perusahaan, implementasi memelihara keturunan (*hifzu nasl*) bahwa untuk mengukur kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari pemberian cuti dan fasilitas yang mendukung masa kehamilan dan setelah kelahiran. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan asuransi atau bantuan biaya untuk keluarga

[83] Bapak Isa (Pimpinan CV. Mahadewi Makmur), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).

karyawan. Di CV. Mahadewi Makmur, terdapat fasilitas cuti selama 2 bulan bagi karyawan yang hamil atau melahirkan, serta cuti 7 hari bagi karyawan pria untuk mendampingi istri yang sedang hamil atau mendekati waktu persalinan.[84]

5. Memelihara Harta (Hifzu Maal)
    a. Dalam tingkatan *dharuriyyat*, memelihara harta diwujudkan dengan mencari rezeki dan memiliki kekayaan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, serta menjauhi segala bentuk pengambilan harta orang lain yang tidak dibenarkan. Tindakan yang bertentangan dengan hal ini dapat membahayakan keberlangsungan harta.
    b. Dalam tingkatan *hajiyyat*, memelihara harta diwujudkan dengan melakukan transaksi ekonomi yang sesuai dengan prinsip syariah, seperti akad *murabahah*, *salam*, dan *istishna*, serta mengelola dan mendistribusikan harta sesuai dengan ajaran Islam. Meskipun tidak mengancam keberadaan harta jika tidak dipraktikkan, hal ini dapat mengakibatkan pengelolaan yang kurang efektif.
    c. Dalam tingkatan *tahsiniyyat*, memelihara harta diwujudkan dengan menjauhi tindakan-tindakan yang tidak etis seperti penipuan, yang merupakan bagian dari menjaga moralitas dalam pengelolaan harta.

Dalam sebuah perusahaan, implementasi memelihara harta (*hifzu maal*) bahwa untuk mengukur kesejahteraan karyawan bisa dilakukan dengan cara membayar gaji tepat waktu, memberikan gaji yang cukup, serta memberi bonus atau insentif

[84] Bapak Isa (Pimpinan CV. Mahadewi Makmur), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).

kepada karyawan.[85] Menurut karyawan yang sudah diwawancarai di CV. Mahadewi Makmur, mereka merasa gaji yang diberikan sudah cukup. Selain gaji, mereka juga mendapatkan bonus, seperti beras 5 kilogram setiap bulan dan Tunjangan Hari Raya (THR) saat menjelang hari raya.[86]

[85] Andriana dan Prasetyo, "Implementasi Komponen Maqashid Syariah Terhadap Kesejahteraan Pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya."
[86] Bapak Isa (Pimpinan CV. Mahadewi Makmur), Hasil Wawancara Penelitian, (Surabaya, 2 Mei 2025).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan diskusi yang telah dipaparkan dalam skripsi ini, maka dapat disimpulkan beberapa poin penting untuk menjawab dua rumusan masalah yang menjadi fokus utama:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja di CV. Mahadewi Makmur, yaitu 9 jam sehari selama 6 hari seminggu, melampaui batas maksimal yang ditetapkan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023, yaitu 7 jam per hari untuk 6 hari kerja atau 8 jam untuk 5 hari kerja. Ketidaksesuaian ini berpotensi mengurangi kesejahteraan karyawan, terutama jika tidak diikuti dengan kompensasi yang sesuai seperti upah lembur. Dengan demikian, implementasi jam kerja di perusahaan ini belum sepenuhnya mencerminkan perlindungan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam regulasi ketenagakerjaan.
2. Dari perspektif *maqashid syariah*, jam kerja yang panjang tanpa cukup waktu istirahat dapat berdampak pada lima aspek utama kemaslahatan (*maqashid*), yaitu: memelihara agama (*hifzu al-dien*), memelihara jiwa (*hifzu al-nafs*), memelihara akal (*hifzu al-aql*), memelihara keturunan (*hifzu nasl*), dan memelihara harta (*hifzu maal*). Namun, perusahaan juga belum sepenuhnya memenuhi lima aspek tersebut secara menyeluruh, misalnya dari aspek pemeliharaan agama karena tidak tersedia mushola di tempat kerja, serta pemeliharaan jiwa dan harta yang terganggu akibat beban kerja

yang melebihi aturan dan ketiadaan jaminan sosial. Dan dengan jam kerja 9 jam per hari selama 6 hari kerja cenderung mengurangi waktu untuk ibadah, istirahat, serta kebersamaan dengan keluarga, sehingga dapat menurunkan kualitas kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

B. Saran

1. Walaupun para karyawan tidak merasa dirugikan atau keberatan dengan jam kerja yang berlaku di perusahaan, tetap disarankan perusahaan melakukan evaluasi dan menyesuaikan jam kerja tersebut agar tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku serta prinsip-prinsip maqashid syariah, guna mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.
2. Untuk peneliti yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya bisa menggali lebih dalam setiap aspek *maqashid syariah*, sehingga hubungan antara prinsip-prinsip syariah dan kesejahteraan karyawan dapat dianalisis dengan lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Afilia, Bunga Rosa, Abdul Basid, Rahmat Budi Santoso, dan Nuswantoro Setyadi Pradono. "Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara." *Jurnal EBISTEK: Ekonomika, Bisnis dan Teknologi* 6, no. 1 (2023): 2. https://unaki.ac.id/ejournal/index.php/ebistek/article/view/498.

Andriana, Novita, dan Ari Prasetyo. "Implementasi Komponen Maqashid Syariah Terhadap Kesejahteraan Pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya." *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 6, no. 3 (2020): 433. https://doi.org/10.20473/vol6iss20193pp428-445.

Anjelita, Nana Wilia, dan Yanda Bara Kusuma. "Peran Human Resource Development Dalam Meningkatkan Motivasi, Produktivitas, Dan Fleksibilitas Jam Kerja Karyawan Di PT. Integra Indocabinet TBK Sidoarjo." *Economics And Business Management Journal (EBMJ)* 3, no. 2 (2024): 1–5. https://www.ejournal-rmg.org/index.php/EBMJ/article/view/226.

Arafat. "Analisis Kesejahteraan Karyawan Di Masa COVID-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh)." Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022. https://repository.ar-raniry.ac.id/.

Ar-Rasyiid, Muhammad Danial. "Penerapan Aksesibilitas Fasilitas Umum Bagi Penyandang Disabilitas (Studi Penerapan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Di Terminal Landungsari Kota Malang)." Universitas Brawijaya, 2018. http://repository.ub.ac.id/id/eprint/9676.

Bedyawan, Hanita Seva. "Peran Home Industry Ocean Frozen dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan: Kajian Maqashid Syariah dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Journal of Islamic Economics (JoIE)* 4, no. 2 (2024): 160. https://doi.org/10.21154/joie.v4i2.9981.

Bramanto, dan Asep Rokhyadi Permana Saputra. "Pengaruh Kompensasi Dan Jam Kerja Fleksibilitas Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Gojek Indonesia Di Yogyakarta." *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 1, no. 1 (2022): 2. https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JEMA/article/view/2841.

Dr. Muhaimin, SH., M.Hum. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.

Eka Wahyuni, Tri Iriani, Rachmat Tjahjanto, Abu Bakar, Agustina Setyaningsih, dan Hadi Setiawan. "Analisis Tingkat Implementasi Jam Kerja Dan Jam Istirahat Di Kapal Yang Berbendera Indonesia (Studi Kasus di Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta dan Pelabuhan Makassar)." *JURNAL VENUS* 5, no. 10 (2021): 47. https://doi.org/10.48192/vns.v5i10.411.

Enggardini, Rohma Vihana, dan Moh. Qudsi Fauzy. "Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashid Syariah Pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao." *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 4, no. 8 (2017): 600. https://doi.org/10.20473/vol4iss20178pp599-612.

Febrian, Wenny Desty, dan Agung Solihin. "Pengembangan Karakter Keramahan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta." *Journal Human Resources* 1, no. 3 (2023): 13. https://jhr247.org/index.php/jurnal/.

Fikri Aziz, Zulfikar, dan Moh. Athoillah. "Analisis Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Upah, Usia, Jenis Kelamin, Dan Pendidikan Menjadi Pengemudi Ojek Daring Di Kota Malang." *Journal of Development Economic and Social Studies* 2, no. 3 (2023): 623. https://doi.org/10.21776/jdess.2023.02.3.13.

Fitria. "Pengaruh Beban Kerja, Jam Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaberi, Kab. Konawe." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4, no. 1 (2024): 8100–8109. https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8685.

Harefa, Rolyfian. "Implementasi Kebijakan Flexi Time di Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan." *Jurnal Sosial Teknologi* 1, no. 8 (2021): 801–7. https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i8.167.

Himmah, Mufidatul. "Implementasi Kompensasi Jasa Katering Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Telaah Maqashid Syari'ah Pada Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020. http://etheses.uin-malang.ac.id/22771/.

Huda, Muhammad Chairul, dan S HI MH. *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)*. The Mahfud Ridwan Institute, 2021.

Ikhsan, Moh. Taufik Khoiril, dan Supriyanto. "Peran Penting Fleksibilitas Jam Kerja Perangkat Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Pelayana (Studi Kasus Desa Pesawahan Kecamatan Tiris)." *Journal of Public Administration and Sociology of Development* 3, no. 1 (2022): 1–12. https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jiapora/article/view/55580.

Ilyas, Mohammad. “Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Ius Constituendum* 3, no. 1 (2018): 4. http://dx.doi.org/10.26623/jic.v3i1.866.

Imanto, Rahmat, Maftukhatusolikhah Maftukhatusolikhah, dan Ulil Amri. “Analisis peran pembiayaan BMT Syariah Al-Azhaar terhadap peningkatan kesejahteraan anggota perspektif Maqashid Syariah.” *Jurnal Paradigma Ekonomika* 16, no. 4 (2021): 823. https://doi.org/10.22437/jpe.v16i4.14641.

Indrawanti, Anis, dan Ari Pradhanawati. “Peran Ganda Dan Flekbilitas Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Perempuan Pada UKM Konveksi Batik Semarang 16.” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 8, no. 4 (2019): 352–60. https://doi.org/10.14710/jiab.2019.24998.

Iskandar, A. Muhaimin. *Negara Dan Politik Kesejahteraan*. PT. Gramedia Pustaka Utama, 2021.

Jibran, Moh Nabil, Kus Rizkianto, dan Nuridin. “Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.” *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)* 2, no. 1 (2023): 88. https://ejournal.lapad.id/index.php/jsii/article/view/597.

Kori, Moh. Muria Nuh. “Peran Home Industry Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Perspektif Maqashid Syariah (Studi Di Home Industry Tahu Desa Keniten Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri).” Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2024. https://etheses.iainkediri.ac.id:80/id/eprint/15325.

Kurniawan Kurniawan dan Natal Indra. “Pengaruh Jam Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada UP Angkutan Sekolah Dishub Provinsi DKI Jakarta.” *Jurnal Bintang Manajemen* 2, no. 3 (5 Agustus 2024): 52–66. https://doi.org/10.55606/jubima.v2i3.3261.

Lubis, Arief Fahmi, Rona Indara, dan Herman. *Teori Ilmu Hukum (Teori dan Implementasi Hukum di Indonesia)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.

Lubis, Nurul Hasanah, Sri Sudiarti, dan Mawaddah Irham. “Analisis Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus Lingkungan XVI, Kelurahan Bantan Timur Kecamatan Medan Tembung).” *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 8, no. 2 (2023): 809. https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Mas/article/view/18647.

Martinelli, Imelda, Adam Tanzio Manggal, Ariel Yuansa Mulia, Ivan Priyanto, dan Jovindi Fernando Kusniawan. “Implementasi Hukum Perikatan Dalam

Masyarakat." *Jurnal Kewarganegaraan* 8, no. 1 (2024): 822. https://doi.org/10.31316/jk.v8i1.6409.

Marwandika, Heru. "Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan Lepas (Buruh) Pada Perusahaan Kontraktor Jasa Listrik Di Kota Pekanbaru." Universitas Islam Riau, 2021. https://repository.uir.ac.id/12229/1/175110822.pdf.

Masin, Muhlis. "Kesejahteraan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Jurnal Islam Ulil Albab* 5, no. 1 (2024): 53. https://journal.uii.ac.id/Abhats.

Maulida, Salmah. "Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Melalui Bank Mayora Dalam Perspektif Maqasid Syariah (Studi Kasus Pasar Parungkuda Kabupaten Sukabumi)." Universitas Islam Indonesia, 2022. https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/40888.

Maulidah, Faizah Laila, dan Renny Oktafia. "Strategi Pengembangan Usaha Kecil Dan Mikro Serta Dampaknya Bagi Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Kweden Kecamatan Tarik Kabupaten Sidoarjo (Menurut Pandangan Maqashid Syariah)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 6, no. 3 (2020): 571. https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1211.

Muktie, Javier Avila Pratama, dan Eryx Sugiarto. "Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Ke Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja: Tinjauan Teori Utilitarianisme Dan Hedonistic Calculus." *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat* 2, no. 1 (2023): 8. https://doi.org/10.11111/dassollen.

Mursyadah, Faizatul, Abdul Wahid Mahsuni, dan Siti Aminah Anwar. "Pengaruh Pengendalian Jam Kerja Fleksibel Dan Konflik Pribadi Terhadap Peranan Sistem Informasi Akuntansi Pada UMKM Di Kota Malang." *e_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi* 10, no. 03 (2021): 131. https://jim.unisma.ac.id/index.php/jra/article/view/12987.

Nelson, Alden, Adeline Oktalia, Lia Willyanto, dan Monica Ella. "Analisis Jam Kerja Dan Waktu Lembur Pada Perusahaan Manufaktur Kota Batam." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 16, no. 1 (2023): 182. https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i1.1182.

Nurmajidah, Riska. "Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN V SEI Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak." Universitas Islam Riau, 2020. https://repository.uir.ac.id/14364/.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Waktu Kerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

"Perppu No 2/2022: Cipta Kerja." *Website Resmi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen*, 4 Januari 2023. https://disnaker.kebumenkab.go.id/index.php/web/post/3261/perppu-no-2-2022:-cipta-kerja.

Prasetyo, Ari. "Implementasi Komponen Maqashid Syariah Terhadap Kesejahteraan Pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya." *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 6, no. 3 (2019): 429. http://repository.unair.ac.id/id/eprint/113036.

Rahmadhani, Elfira Rizki, dan Sri Herianingrum. "Dampak Eksternalitas Positif PT. Petrokimia Gresik Terhadap Masyarakat Dalam Perspektif Maqashid." *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 3, no. 10 (2017): 787–88. https://doi.org/10.20473/vol3iss201610pp782-799.

"Regulasi Mengenai Upah Lembur dan Jam Kerja Ekstra." SIP Law Firm, Oktober 2024. https://siplawfirm.id/upah-lembur/?lang=id.

Rinawati, Ika, dan A Fahrur Rozi. "Analisis Tingkat Kesejahteraan Pegawai PT Greenfield Indonesia Dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus Pada Pegawai Warga Desa Palaan Kabupaten Malang)." *Jurnal IAIN Ponorogo* 5, no. 1 (2020): 32. https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/muslimheritage/article/download/1867/1296/6525.

Salsabila, Intan Azzahra Nur, Raudha Maghfirolaita Wahyudi, Ayunita Rohanawati, dan Mukmin Zakie. "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Workers Di Indonesia." *Prosiding Nasional Hukum Aktual* 2, no. 4 (2024): 1–11. https://journal.uii.ac.id/psha/article/view/35369.

Santoso, Agil Febriansyah, dan Budi Santoso. "Implementasi Hukum Kekayaan Intelektual Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Negara Hukum." *Notarius* 15, no. 2 (2022): 819. https://ejournal.undip.ac.id/index.php/notarius/article/view/33566.

Sardar, Ziauddin, dan Muhammad Nafik H.R. "Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah." *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 3, no. 5 (2017): 395. https://doi.org/10.20473/vol3iss20165pp391-401.

Sari, Dinda Wuri Desita. "Peran Usaha Kecil Menengah (Ukm) Variasi Bangunan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Di Tinjau Dari Maqashid Syariah (Study Kasus Ud. Saputra Dsn. Tegalrejo Ds. Wonorejo Kec.

Ngadiluwih Kab. Kediri).” Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2020. https://etheses.iainkediri.ac.id:80/id/eprint/2587.

Setiawan, Firman. “Kesejahteraan Petani Garam di Kabupaten Sumenep Madura (Analisis Dengan Pendekatan Maqāṣid Al-Sharī’ah).” *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam* 8, no. 2 (2019): 322. https://doi.org/10.36835/iqtishoduna.v8i2.430.

Sukmawati, U. Sulia, Putri Ana, dan Maskupah Maskupah. “Pengaruh Pendapatan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kesejahteraan Buruh di Pelabuhan Sintete Perspektif Maqasid Syariah.” *Shar-E : Jurnal Kajian Ekonomi Hukum Syariah* 10, no. 2 (2024): 187. https://doi.org/10.37567/shar-e.v10i2.3109.

Tulhusnah, Lusiana, dan Puryantoro. “Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1, no. 2 (2019): 300. https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.67.

Wardani, Putri Kusuma, Abd. Kodir Djaelani, dan Abdullah Syakur Novianto. “Pengaruh Motivasi Kerja, Fleksibilitas Jam Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warkop DKI Lagi Kota Malang.” *e – Jurnal Riset Manajemen* 13, no. 1 (2024): 1–9. https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/24376.

Wijaya, Agung. “Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan (Studi Di Kota Pekanbaru).” Universitas Islam Riau, 2019. http://repository.uir.ac.id/id/eprint/1716.

Wulandari, Efriza Pahlevi, Kasuwi Saiban, dan Misbahul Munir. “Implementasi Maqashid Syariah dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat.” *Invest Journal of Sharia & Economic Law* 2, no. 1 (2022): 5. https://doi.org/10.21154/invest.v2i1.3661.

Zainuddin, Ali. *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika, 2021.

LAMPIRAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341)559399
Website: http://syariah.uin-malang.ac.id E-mail: syariah@uin-malang.ac.id

Nomor : B- 3298 /F.Sy.1/TL.01/10/2024 Malang, 01 November 2024
Hal : **Pra-Penelitian**

Kepada Yth.
Pimpinan CV Mahadewi Makmur
Jl. Tropodo Jaya Kav No. 61 Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi mahasiswa kami:

Nama	:	Kayyis Zaki Zarkasyi
NIM	:	210202110048
Fakultas	:	Syariah
Program Studi	:	Hukum Ekonomi Syariah

mohon diperkenankan untuk mengadakan *Pra Resear*ch dengan judul : **Implementansi Fleksibilitas Jam Kerja di Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2023 Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi di CV. Mahadewi Makmur ,** pada instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Zaenul Mahmudi

Scan Untuk Verifikasi

Tembusan :

1.Dekan
2.Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah
3.Kabag. Tata Usaha

Lampiran 1,1

Surat Pra Penelitian

CV MAHADEWI MAKMUR

Jl. Tropodo Jaya Kav. 61 Waru Sidoarjo

Telp. 081331104455

SURAT KETERANGAN

Nomor : CVMM/06/XI/24-001

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Nomor : B-3298/F.Sy.I/TL.01/10/2024, Hal : Pra-Penelitian, maka CV MAHADEWI MAKMUR dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : Kayyis Zaki Zarkasyi

NIM : 210202110048

Fakultas : Syariah

Progam Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Benar telah diterima/diizinkan untuk melakukan Pra-Penelitian di CV MAHADEWI MAKMUR guna melengkapi data pada penyusunan tugas akhir/skripsi dengan judul : **"Implementansi Fleksibilitas Jam Kerja di Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2023 Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi di CV. Mahadewi Makmur)"**.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Sidoarjo, 06 November 2024

Muhammad Isa

Pimpinan

Lampiran 1.2

Surat Balasan Penelitian

Lampiran 1.3

Foto wawancara dengan pimpinan CV. Mahadewi Makmur (Bapak Isa)

Lampiran 1.4

Foto wawancara dengan karyawan divisi gudang (Bu Lala)

Lampiran 1.5

Foto wawancara dengan karyawan divisi gudang (Bapak Iwan)

Lampiran 1.6

Foto wawancara dengan karyawan divisi ekspedisi (Bapak Karjiono)

Lampiran 1.7

Foto wawancara dengan karyawan divisi gudang (Bapak Abdullah)

Lampiran 1.8

Foto wawancara dengan karyawan divisi supir (Bapak Santoso)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Kayyis Zaki Zarkasyi.
Jenis Kelamin	:	Laki-Laki.
Tempat/Tanggal Lahir	:	Surabaya, 30 Mei 2003.
Agama	:	Islam.
Perguruan Tinggi	:	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Jurusan	:	Hukum Ekonomi Syariah.
Alamat di Malang	:	Jl. Joyosuko Metro III no. 57 A, RT.03/RW.12, Merjosari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144.
Alamat Rumah	:	Jl. Bogangin Baru Blok J No. 29, Kedurus, Kec. Karang Pilang, Kota Surabaya, Jawa Timur.

Nomor Handphone	:	082233150239
Email	:	kayyiszaki2@gmail.com
Riwayat Pendidikan	:	MI Darussalam (2009-2013) SD Al Muttaqien (2013-2015) SMP Al Furqan (2015-2018) MA Madrasatul Quran (2018-2021)