

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### A. Latar Belakang

Buruh mempunyai peranan yang penting dalam rangka pembangunan nasional tidak hanya dari segi pembangunan ekonomi namun juga dalam hal mengurangi pengangguran dan kemiskinan. Perlu adanya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas buruh, dan peningkatan perlindungan hak buruh. Secara yuridis-normatif jaminan perlindungan hak-hak buruh telah diatur dalam peraturan perundang-undangan baik di tingkat konstitusi, undang-undang maupun peraturan pelaksanaan<sup>1</sup>. Salah satu jaminan konstiusionalitas hak-hak buruh adalah dalam pasal 27 ayat (2) dan pasal 28 UUD 1945 yang telah mengatur tentang hak-hak dasar dalam hak asasi manusia yang harus dilindungi dan dipenuhi.

Permasalahan itu muncul ketika peran negara mulai berkurang dan melemah dalam upaya perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia khususnya terhadap buruh. Perlindungan terhadap buruh dapat berupa suatu hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha yang nantinya dapat menentukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu. Hubungan kerja tersebut lahir dari

---

<sup>1</sup> Ikhwani Fahroji, *Hukum perburuhan konsepsi, sejarah dan jaminan konstiusional*, (Malang: Setara press, 2016), hlm. 29.

perjanjian kerja yang berdasarkan suatu kesepakatan para pihak. Hukum ketenagakerjaan bersifat sebagai hukum mengatur (*Regeld*). Sifatnya yang mengatur itu dengan adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa atau boleh dilakukannya penyimpangan atas dasar perjanjian (perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama).

Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat fakultatif yaitu hukum yang melengkapi/mengatur. Salah satu contoh aturan ketenagakerjaan yang bersifat mengatur/fakultatif adalah pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, mengenai pembuatan perjanjian kerja bisa tertulis dan tidak tertulis/lisan. Dikategorikan sebagai pasal yang sifatnya mengatur karena perjanjian kerja itu tidak harus/wajib dalam bentuk tertulis, tetapi dapat juga lisan. Tidak ada sanksi bagi mereka yang membuat secara lisan sehingga perjanjian kerja dalam bentuk tertulis bukanlah hal yang imperatif/memaksa<sup>2</sup>. Pada umumnya, masyarakat Indonesia terutama bagi masyarakat digolongan menengah ke bawah dalam bentuk pekerjaan informal masih banyak yang menggunakan perjanjian secara lisan, karena para pihak beranggapan dengan perjanjian tersebut lebih mempermudah dalam berhubungan antara pengusaha dan buruh.

---

<sup>2</sup> R. Joni Bambang, *Hukum ketenagakerjaan pengantar Dedi. H Ismatullah*, (Bandung: Pustaka setia, 2013), hlm. 64.

Perjanjian lisan ini yang nantinya akan memperlemah dalam beban pembuktian jika salah satu pihak cidera janji. Perjanjian yang dilakukn secara tertulis akan mempermudah dalam beban pembuktian dan dapat dijadikan acuan dalam berhubungan antara pengusaha dan buruh. Secara yuridis, buruh memiliki kedudukan yang sama dengan majikan, tetapi secara sosiologis majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh. Hal tersebut menimbulkan permasalahan dikarenakan kedudukan majikan yang lebih tinggi yang berdampak pada perlakuan buruh dengan semaunya. Perlakuan itu juga berlaku dalam pemberian upah serta kurangnya kesejahteraan bagi buruh.

Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas<sup>3</sup>. Hal itu menyebabkan sulit untuk ditangani, terlebih lagi dengan belum adanya keseragaman sistem penetapan upah minimum pada wilayah provinsi atau kota, dikarenakan kondisi dan sifat perusahaan pada setiap wilayah/daerah yang berbeda-beda. Kebijakan penerapan upah hanya mempertimbangkan kondisi dan kelangsungan hidup perusahaan dan pekerjanya. Pada sektor pekerja informal yang pada umumnya masih mempunyai penghasilan

---

<sup>3</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-asas hukum perburuhan*, ( Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 97.

dibawah taraf hidup tertentu, dan kurangnya pengawasan pemerintah tentang penerapan upah minimum.

Pengusaha atau pemberi kerja dalam menerapkan upah setidaknya mempertimbangkan 2 (dua) prinsip dalam pengupahan, yaitu prinsip keadilan dan prinsip kelayakan. *Pertama*, prinsip keadilan adalah pengusaha dalam memberikan upah harus mempertimbangkan prinsip ini karena jika buruh merasa tidak diperlakukan secara adil dalam pemberian upahnya dapat berpengaruh pada produktivitas perusahaan. *Kedua*, prinsip kelayakan adalah pengusaha dalam memberikan upah harus mempertimbangkan prinsip ini karena upah yang diberikan sudah layak atau tidak. Ukuran dari kelayakan ini dapat dilihat dari besar kecilnya upah yang diberikan atau skala upah buruh dalam perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain dalam jenis pekerjaan yang sama, dan dapat dilihat dari besar kecilnya upah yang diberikan atau skala upah buruh pada pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain di dalam perusahaan yang sama.

Prinsip-prinsip tersebut sampai sekarang masih kurang diperhatikan oleh pengusaha dalam pertimbangan pemberian upah, sehingga mengakibatkan kurangnya pemerataan dalam pengupahan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pembangunan nasional, sesuai dengan Pancasila dan

UUD 1945. Masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur, baik spiritual dan material, merupakan wujud akhir dari peningkatan harkat dan martabat seluruh masyarakat, termasuk di dalamnya buruh<sup>4</sup>. Kesejahteraan bagi buruh merupakan suatu hal yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.

Seperti dinyatakan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pemerintah berusaha meningkatkan kesejahteraan buruh melalui jaminan sosial tenaga kerja (sering disebut Jamsostek). Menurut Undang-Undang tersebut: *Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja* (Pasal 99 Ayat (1))<sup>5</sup>. Pemenuhan kesejahteraan ini tidak hanya dilihat dari besarnya upah yang diterima tetapi juga tersedianya fasilitas kesejahteraan bagi buruh. Pengusaha diwajibkan untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan, antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan buruh, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi, dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan (pasal 100 ayat (1) UU No.13

---

<sup>4</sup> Emmanuel Kurniawan, *Tahukah anda hak-hak karyawan tetap dan kontrak*, (Jakarta: Dunia Cerdas, 2013), hlm 91.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm 92.

Tahun 2003)<sup>6</sup>. Bagi pengusaha dalam meningkatkan kesejahteraan buruh hanya dilihat dari besarnya upah pokok, upah lembur, bonus yang diberikan.

Kurangnya pengetahuan pengusaha tersebut akan berdampak pada kinerja buruh. Jaminan sosial tenaga kerja adalah hak setiap buruh. Pelaksanaan program jaminan sosial ini, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dilaksanakan dengan mekanisme asuransi (pasal3 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992). Sedangkan menurut Undang-Undang<sup>40</sup> Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional, Pemerintah membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yaitu badan hukum yang berfungsi melakukan program jaminan sosial<sup>7</sup>.

Seiring perkembangan regulasi dimana program jamsostek bagi buruh telah diganti menjadi program BPJS Ketenagakerjaan. Peserta BPJS biasanya dari perusahaan-perusahaan besar yang memiliki jumlah buruh yang banyak serta modal yang besar, sedangkan masih banyak perusahaan atau industri kecil yang tidak mengikuti program tersebut karena kurangnya menyuluhan dari pemerintah. Hal tersebut menyebabkan banyak buruh

---

<sup>6</sup> Hardijan Rusli, *Hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 102.

<sup>7</sup> Emmanuel kurniawan, *Op. Cit*, (Jakarta: Dunia Cerdas, 2013), hlm. 94.

yang belum terpenuhinya kesejahteraan baik dalam pemberian fasilitas kesejahteraan, pemberian upah yang belum sesuai upah minimum maupun jaminan sosial yang diberikan pengusaha terhadap buruh.

Isi dari surat keputusan gubernur Sumatera Selatan nomor: 666/kpts/disnakerstrans/2018 tentang upah minimum kota Palembang yaitu memutuskan:

1. Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2019 sebesar Rp. 2.917.260,- (dua juta sembilan ratus tujuh belas ribu dua ratus enam puluh rupiah) perbulan dengan standar 7 (tujuh) jam kerja sehari dan/atau 40 (empat puluh) jam kerja seminggu.
2. Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan Upah Minimum Kota Palembang yang ditetapkan dalam keputusan ini, dilarang mengurangi atau menurunkan upah sesuai dengan ketentuan pasal 15 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2019 dengan ketentuan bahwa segala sesuatunya akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini. (Ditetapkan di Palembang pada tanggal 22 November 2018 GUBERNUR SUMATERA SELATAN, H. HERMAN DERU).

Dasar Hukum Pengupahan ialah Sumber hukum dalam Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan Al-Qur'an dan Sunah Nabi, disamping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. Al- Qur'an sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya<sup>8</sup>.

Sehubungan dengan uraian latar belakang tersebut diatas maka menjadikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Hukum Ekonomi Syari’ah Terhadap Upah Minimum Buruh Pada Pt Waskita Karya (Persero) Tbk Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor : 666/Kpts/Disnakerstrans/2018”**

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penting adanya perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berapa besar Upah Minimum atau Bagaimana pelaksanaan peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 666/kpts/disnakerstrans/2018 tentang Upah Minimum Kota Palembang serta Apa Hambatan-hambatannya?

---

<sup>8</sup> Abdurrahman Al-Jaziri, *fiqh empat mazhab. Ahli bahasa oleh Moh.Zuhri.* (Semarang: As-Syifa, 1994), hlm. 166.



2. Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Upah Minimum Buruh Pada Pt Waskita Karya (Persero) Tbk di Kota Palembang?

#### C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penerapan upah minimum buruh pada Pt Waskita Karya (persro) Tbk.
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum ekonomi syari'ah terhadap penerapan upah minimum buruh pada Pt Waskita Karya (persero) Tbk.

#### D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dapat memberikan suatu manfaat pengetahuan dan penulis memaparkan manfaat yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

##### 1. Manfaat bagi Penulis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan serta membentuk pola pikir kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh terkaitn dengan pemberian upah minimum buruh dan peningkatan kesejahteraan buruh berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

##### 2. Manfaat bagi Masyarakat dan Pengusaha.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagimasyarakat secara luas dan

menambah wawasan, masukan atau pertimbangan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini khususnya bagi buruh dan pengusaha.

### 3. Manfaat bagi Ilmu Pengetahuan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan literatur, referensi dan bahan kepustakaan pada perkembangan ilmu khususnya Ilmu Hukum Ketenagakerjaan serta tentang pemberian upah dan peningkatan kesejahteraan buruh non-kontrak.

### E. Kerangka Pemikiran.

Kerangka pemikiran tersebut berawal dari munculnya UU Ketenagakerjaan yang didalamnya mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh. Perlindungan tersebut memuat perlindungan dalam hubungan antara majikan dan buruh. Hubungan itu merupakan hubungan kerja yang berdasarkan pada suatu perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para pihak yang memuat tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, pengupahan serta jaminan sosial tenaga kerja. Perjanjian kerja yang dibuat harus berdasarkan pada Pasal 52 UU Ketenagakerjaan baik perjanjian tertulis maupun perjanjian lisan.

Perjanjian kerja yang di dalamnya memuat tentang pengupahan, yang harus sesuai dengan ketentuan Pasal 88

UU Ketenagakerjaan dan aturan lebih lanjut dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian:“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang- undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Adanya pengaturan tentang pemberian upah diharapkan memberikan perlindungan bagi buruh dan sesuai dengan upah minimum. Penetapan upah minimum pada setiap wilayah/daerah berbeda, tergantung dari kemampuan, jenis pekerjaan pada perusahaan itu sendiri.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah Propinsi, dan Bupati/Walikota untuk wilayah Kabupaten/Kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi atau Bupati/Walikota<sup>9</sup>. Peningkatan kesejahteraan diatur dalam pasal 99 dan 100 UU Ketenagakerjaan. Buruh dikatakan sejahtera tidak hanya dapat dilihat dari faktor sudah atau belum terpenuhinya upah untuk bisa memenuhi kebutuhannya

---

<sup>9</sup> R. Joni Bambang, *Hukum ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka setia, 2013), hlm 232..

sehari-hari. Sejahtera disini juga dapat dilihat telah tersedianya fasilitas kesejahteraan dan terpenuhinya jaminan sosial bagi buruh serta keluarganya, karena dengan telah tersedianya fasilitas kesejahteraan dan terpenuhinya jaminan sosial dapat mendorong buruh agar menjadi lebih produktif dalam bekerja.

#### F. Penelitian Terdahulu

Kajian-kajian karya tulis dalam bentuk skripsi yang membahas tentang upah pekerja/buruh telah dilakukan oleh peneliti-peneliti tedahulu, antara lain : Lahuda fakultas syari'ah dan hukum universitas islam negeri raden fatah Palembang telah mengkaji sistem upah buruh panen padi di desa sementul dalam skripsinya yang berjudul "Tinjauan Fiqh Muamalah Mengenai Sistem Upah Buruh Panen Padi Studi Kasus Di Desa Sementul Kecamatan Rantau Bayur Kabupaten Banyuasin". Penelitian ini dititik beratkan pada sistem kerjasama antara pemilik sawah dengan buruh panen padi dalam pemanenan padi.

Penelitian yang dilakukan oleh Desiriah Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Sumatera Selatan (Analisis Terhadap SK. Gubernur Sumatera Selatan Nomor :".

740/KPTS/DISNAKERSTRANS/2009)”. Desiriah dalam skripsinya membahas tentang sistem pengupahan pekerjaan perseorangan bagi buruh/pekerja yang dilandasi dengan ketentuan UMR (Upah Minimum Regional) Kota Palembang.

## G. Metode Penelitian

### 1. Metode Pendekatan.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan secara yuridis empiris. Penelitian ini menyangkut permasalahan dalam perundangan-undangan yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan melakukan penelitian di lapangan yang berupa wawancara kepada buruh dan pengusaha.

### 2. Jenis Penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif atau lapangan, penelitian deskriptif atau lapangan ini dipergunakan untuk menggambarkan berbagai gejala dan fakta yang terdapat dalam kehidupan sosial secara mendalam.<sup>10</sup> Penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk dapat menggambarkan secara jelas aturan dan kenyataan mengenai Pemberian Upah dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh Non-Kontrak di Pt Waskita Karya (persero) Tbk.

---

<sup>10</sup> Beni Ahmad saebani, *Metodologi penelitian hukum*, (Bandung: Pustaka setia, 2008), hlm. 57

### 3. Jenis dan Sumber Data.

Jenis data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan atau *field research*, yakni penelitian dilakukan secara langsung dalam kehidupan masyarakat untuk menghimpun data tentang masalah tertentu.

Adapun sumber datanya yaitu sebagai berikut :

- a. Data Primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh orang yang berkepentingan atau yang memakai data tersebut. Data ini diperoleh melalui wawancara<sup>11</sup>. Subyek penelitian ini adalah pengusaha dan buruh Di Pt Waskita Karya (persero) Tbk.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada.<sup>12</sup> Sumber data dalam penelitian ini dengan menggunakan bahan-bahan sebagai berikut:
  1. Bahan Hukum Primer.
    - a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
    - b. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional.

---

<sup>11</sup> Ahmad Tanzeh, *Pengantar metode penelitian*, ( Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 54.

<sup>12</sup> Eko Sugiharto, *Panduan menulis skripsi*, (Yogyakarta: Media Persindo, 2007), hlm. 46

- c. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

## 2. Bahan Hukum Sekunder.

Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku-buku atau literatur yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, kesejahteraan buruh, perlindungan hukum, upah dan sebagainya.

## 4. Teknik Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### a. Studi Lapangan.

- 1). Observasi yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan pengamatan secara langsung terhadap penelitian yang diteliti di Pt Waskita Karya (persero) Tbk.
- 2). Wawancara yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara secara responden.<sup>13</sup> Wawancara ini dilakukan secara langsung kepada pengusaha dan buruh Pt Waskita Karya (persero) Tbk.

---

<sup>13</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid I*, (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1983), hlm. 53.

b. Studi Kepustakaan.

Pengumpulan data yang dilakukan dengan studi kepustakaan adalah mengkaji, menganalisis yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini berupa, peraturan perundang-undangan, karya ilmiah, jurnal dan sumber lainnya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan atau tulisan, wasiat, buku, undang-undang, dan sebagainya.

5. Teknik Analisis Data.

Metode analisis data yang digunakan adalah dengan analisis data kualitatif. Metode tersebut dengan menghubungkan antara data yang diperoleh sebelumnya yang berupa peraturan perundang-undangan, bahan pustaka lain dengan data yang diperoleh dari studi lapangan tentang permasalahan yang diteliti sehingga dapat ditarik kesimpulan Induktif.

6. Lokasi Penelitian

a. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data dengan melakukan penelitian kualitatif (lapangan) di



PT Waskita Karya (persero) Tbk. Desa Pedu Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan (pembangunan jalan tol kapal betung jakabaring-kayuagung-lampung).

- b. Kantor PT Waskita Karya (persero) Tbk, Gedung Perkantoran PT Waskita Palembang, Jl. Kikim I RW. I, No. I, Demang Lebar Daun, Ilir Barat I, Kota Palembang Sumatera Selatan.
- c. Kantor Office dan Mess PT Waskita Karya (persero) Tbk, Jl. 9 Ilir, Ilir Timur II, Kota Palembang Sumatera Selatan.

#### H. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi dibagi mejadi 4 (empat) bab yaitu sebagai berikut :

**BAB I :** Berisi Pendahuluan yang menjelaskan uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, sistematika Pembahasan.

**BAB II :** Berisi Tinjauan Pustaka yang menjelaskan uraian mengenai tinjauan umum tentang buruh, tinjauan umum tentang upah secara umum dan khusus, tinjauan umum tentang kesejahteraan buruh, tinjauan umum

tentang Pt Waskita Karya, dan tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap upah minimum buruh pada Pt Waskita Karya (persero) Tbk.

BAB III : Berisi Observasi yang menjelaskan profil dan kondisi dari Pt Waskita Karya (persero) Tbk yang akan penulis teliti.

BAB IV : Berisi Hasil Penelitian dan Pembahasan yang menjelaskan mengenai permasalahan yang diteliti yaitu, Penerapan upah minimum buruh di Pt Waskita Karya (persero) Tbk. Dengan Tinjauan Hukum Ekonomi syari'ah Terhadap penerapan Upah minimum buruh pada Pt Waskita Karya (persero) Tbk.

BAB V : Berisi Penutup yang menjelaskan mengenai kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian dan saran terkait permasalahan dari penelitian.