

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN
KARYAWAN DI CV. SINAR BINTANG GEMILANG (SBG)
KALASAN YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

OLEH

AMID HAMDANI
02381206

PEMBIMBING :

- 1. DRS. H. KAMSI, MA**
- 2. DRS. H. ABDUL MADJID AS**

**MUAMALAH
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2007**

Drs. H. Kamsi, MA

Dosen Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Nota Dinas

Hal : Skripsi
Saudara Amid Hamdani

Kepada
Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Amid Hamdani
NIM : 02381206
Judul : "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Karyawan
Di CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan Yogyakarta"

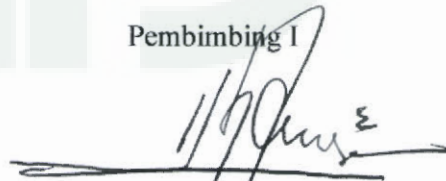
Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam jurusan Muamalah Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 25 Muharram 1428 H
13 Februari 2007 M

Pembimbing I



Drs. H. Kamsi, MA
NIP. 150 231 514

Drs. H. Abdul Madjid AS

Dosen Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Nota Dinas

Hal : Skripsi

Saudara Amid Hamdani

Kepada
Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Amid Hamdani
NIM : 02381206
Judul : "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Karyawan
Di CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan Yogyakarta"

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam jurusan Muamalah Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 25 Muharram 1428 H
13 Februari 2007 M

Pembimbing II



Drs. H. Abdul Madjid AS
NIP. 150 192 831

PENGESAHAN

Skripsi berjudul

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN
KARYAWAN DI CV. SINAR BINTANG GEMILANG (SBG) KALASAN
YOGYAKARTA**

Yang disusun oleh :

AMID HAMDANI
02381206

Telah dimunaqasyahkan di depan sidang munaqasyah pada hari Sabtu tanggal 10 Maret 2007 M / 20 Shafar 1428 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Yogyakarta, 23 Shafar 1428 H
13 Maret 2007 M



Panitia Ujian Munaqasyah

Ketua Sidang

Hj. Fatma Amilia, S. Ag., M. Si.
NIP. 150 277 618

Sekretaris Sidang

Hj. Fatma Amilia, S. Ag., M. Si.
NIP. 150 277 618

Pembimbing I

Drs. H. Kamari, MA
NIP. 150 231 514

Pembimbing II

Drs. H. Abdul Madjid AS
NIP. 150 192 831

Penguji I

Drs. H. Kamari, MA
NIP. 150 231 514

Penguji II

Udiyo Basuki, SH, M. Hum
NIP. 150 291 022

MOTTO

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain” (QS. 94 : 7)

“Kejar mimpi-mimpimu tetap semangat dan teguhkan hati di setiap hari sampai nanti sampai mati...”(Letto)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan sebagai rasa syukurku pada Sang Pencipta, dan rasa terima kasihku tuk Ema dan Abah tercinta di kampung yang telah mengajari arti sebuah perjuangan di tanah rantau serta teman-temanku di Panti Asuhan Al-Lathiif

ABSTRAK

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawa kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Permasalahan yang dihadapi adalah ketika pihak perusahaan menawarkan kerja tambahan maka sebagian karyawan menolak dengan alasan pembayaran gaji tidak sesuai dengan perjanjian padahal mereka akan segera membelanjakannya. Setelah penyusunan teliti CV. SBG menggunakan sistem penggajian harian dan bulanan dan keterlambatan penggajian disebabkan lambatnya pencairan dana dari PT. Eagle Glove Indonesia yang bekerjasama dengan CV. SBG tersebut, tapi walaupun demikian pihak CV. SBG selalu berusaha untuk tepat waktu dalam penggajiannya walaupun dana sementara pinjam dari pihak bank dan para karyawan pun sudah memakluminya.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, data primer diperoleh dari wawancara langsung kepada pimpinan perusahaan dan kepada karyawannya dan juga dokumentasi CV. SBG. Selain itu penelitian ini ditunjang oleh data sekunder yang diperoleh dari beberapa literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang ada.

Penelitian ini bersifat *deskriptif analisis*, karena selain memaparkan permasalahan yang ada dalam praktek penggajian di CV. SBG, penelitian ini juga hendak menilai dan mengkaji kesesuaian antara permasalahan yang terjadi dengan prinsip-prinsip syari'at Islam, sehingga pendekatan yang digunakan adalah *pendekatan normatif*.

Berdasarkan metode yang digunakan maka terungkap secara normatif bahwa sistem penggajian di CV. SBG sesuai dengan hukum Islam, baik itu dari segi pelaksanaan penggajiannya, ataupun dari hak dan kewajiban kedua belah pihak, karena keterlambatan penggajian disebabkan lambatnya pencairan dana dari pihak PT. Eagle Glove Indonesia bukan dari pihak CV. SBG dengan kata lain dari pihak CV. SBG sudah menjalankan kewajibannya sebagaimana mestinya.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمدا عبده ورسوله
اللهم صل وسلم على خاتم النبيين سيدنا محمد المبعوث رحمة للعالمين وعلى
آله وأصحابه أجمعين, أما بعد

Alhamdulillah, puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga memungkinkan penyusun berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul : “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Penggajian Karyawan di CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan Yogyakarta” ini penyusun susun dalam rangka memenuhi tugas untuk melengkapi sebagian syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Hukum Islam pada Fakultas Syari’ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Shalawat dan salam semoga tetap dilimpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah memberi pelita, penerang kehidupan kita melalui ajaran agama Islam yang bersumber pada al-Qur’an dan hadis Nabi.

Dalam penyusunan skripsi ini penyusun banyak mendapatkan bimbingan dan arahan yang sangat berguna dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih tak terhingga penyusun sampaikan sebagai balasan, kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. H. A. Malik Madany, MA, selaku Dekan Fakultas Syari’ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Drs. H. Kamsi, MA, selaku Pembimbing I, yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga serta dengan penuh kesabaran,

kebijaksanaan dan tanggung jawab dalam membimbing penyusun sehingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

3. Bapak Drs. H. Abdul Madjid AS, selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penyusun sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
4. Bapak Drs. Riyanta, M.Hum. selaku Ketua Jurusan Muamalah yang turut berperan memberikan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak/ibu pengelola perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu penyusun dalam pengumpulan literatur.
6. Bapak/Ibu Dosen Prodi Muamalat yang telah memberikan bekal ilmu kepada penyusun, penyusun menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam atas pemikiran dan arahan terhadap penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Wakhid Zubaidi selaku Direktur Utama CV. Sinar Bintang Gemilang Kalasan yang telah memberikan izinnya untuk penyusunan skripsi ini.
8. Elvensi “Umi” Syafrowiah atas dukungan dan motivasinya, ”Jangan pernah lelah! Biarlah kelelahan yang mengejar kita”.
9. Bapak Drs. H. Budi Parjiman beserta keluarga besar Yayasan Sinar Melati yang telah membiayai penyusun selama kuliah semoga Allah SWT membalas dengan balasan yang setimpal. Amin
10. Seluruh pihak yang tidak bisa penyusun sebutkan satu persatu yang dengan penuh keikhlasan mendermakan kebaikannya kepada penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.

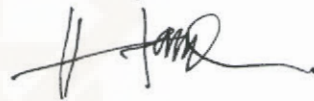
Selanjutnya penyusun berharap, semoga amal kebaikan yang telah diberikan kepada penyusun mendapat imbalan dari Allah SWT. Amin.

Tanpa mengesampingkan segala kekurangan yang ada dalam skripsi ini, kiranya tidak berlebihan apabila penyusun berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk semua orang meskipun hanya sedikit.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 17 Muharram 1428 H
05 Februari 2007 M

Penyusun



Amid Hamdani
NIM. 02381206

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tertanggal 22 Januari 1998 Nomor: 157/1987 dan 0593b/1987.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa'	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ḥa'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍaḍ	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka

ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	wawu	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

II. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعدين عدة	ditulis ditulis	muta' aqqidīn 'iddah
---------------	--------------------	-------------------------

III. Ta' marbutah

Bila dimatikan ditulis h

هبة جزية	ditulis ditulis	hibbah jizyah
-------------	--------------------	------------------

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang 'al serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h

كرامة الأولياء	Ditulis	karāmah al-auliya'
----------------	---------	--------------------

Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	zakātul fiṭri
------------	---------	---------------

IV. Vokal Pendek

ا	Kasrah	ditulis	i
أ	fathah	ditulis	a
و	dammah	ditulis	u

V. Vokal Panjang

1	fathah + alif جاهلية	ditulis	ā jāhiliyyah
2	fathah + ya' mati يسعى	ditulis	ā yas'ā
3	kasrah + ya' mati كريم	ditulis	ī karīm
4	dammah + wawu mati فروض	ditulis	ū furūḍ

VI. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati بينكم	ditulis	ai bainakum
2	fathah + wawu mati قول	ditulis	au Qaulun

VII. Vocal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat
لئن شكرتم	ditulis	la'in syakartum

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

Bila diikuti Huruf Qamariyyah

القرآن	ditulis	al-Qur'ān
القياس	ditulis	al-Qiyās

Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf / (el)nya.

السماء	ditulis	as-Samā'
الشمس	ditulis	asy-Syams

IX. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi pengucapannya dan menulis penulisannya.

ذوي القروض	Ditulis	zawī al-furūḍ
أهل السنة	Ditulis	ahl as-sunnah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS	ii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xi
DAFTAR ISI	xv
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
D. Telaah Pustaka	10
E. Kerangka Teoretik	14
F. Metode Penelitian	17
G. Sistematika Pembahasan	19
BAB II: GAMBARAN UMUM CV. SINAR BINTANG GEMILANG (SBG)	
A. Sejarah Berdiri dan Sistem Manajemen	20
B. Sistem Penggajian	27
C. Hak dan Kewajiban Karyawan	33

BAB III: KETENTUAN HUKUM ISLAM TENTANG UPAH (IJARAH) ..	34
A. Pengertian dan Dasar Hukum	35
1. Pengertian	35
2. Dasar Hukum	37
B. Bentuk dan Syarat-syarat Upah	44
C. Upah dalam Akad Ijarah	45
1. Pengertian	45
2. Dasar Hukum	47
3. Pembagian Ijarah	48
4. Rukun dan Syarat Ijarah	49
5. Pembagian Kerja	51
D. Hak dan Kewajiban Pekerja	51
BAB IV: SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN DI CV. SINAR BINTANG GEMILANG (SBG) KALASAN MENURUT HUKUM ISLAM ...	52
A. Pelaksanaan Penggajian	52
B. Hak dan Kewajiban Pekerja.....	60
BAB V: PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran-saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam hidupnya menuntut macam-macam kebutuhan. Untuk mempertahankan hidupnya, manusia memerlukan makan minum, juga tempat tinggal dan pakaian; jika mengalami sakit membutuhkan pengobatan; jika merasa letih membutuhkan penyegaran, maka dibutuhkannya pula berbagai macam rekreasi; untuk meningkatkan martabat kemanusiaan dibutuhkan pula ilmu pendidikan; untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang ragam itulah manusia berusaha dan bekerja.¹

Disamping itu, manusia juga termasuk makhluk sosial, yaitu makhluk yang berkodrat hidup dalam masyarakat.² Sebagai makhluk sosial, dalam hidupnya manusia memerlukan adanya manusia-manusia lain yang bersama-sama hidup dalam masyarakat. Dalam hidup bermasyarakat, manusia selalu berhubungan satu sama lain, disadari atau tidak, untuk mencukupkan kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Manusia sangat membutuhkan peranan manusia yang lain oleh karena itu peranan manusia lain tidak dapat diabaikan sehingga terjadilah kesepakatan untuk menjalin hubungan kerja (muamalah).

¹ Ahmad Azhar Basyir, *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, cet. III, (Yogyakarta: BPFE, 1987), hlm. 2.

² Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, cet. II, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hlm. 11.

Hubungan kerja terjadi agar apa yang menjadi keinginan bisa terpenuhi. Hal ini bisa dilihat pada hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang berdasarkan atas adanya perjanjian kerja. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus terpenuhi 4 (empat) unsur, yaitu sebagai berikut:³

1. Adanya orang di bawah pimpinan orang lain
2. Penunaian kerja
3. Adanya upah
4. Yang memimpin buruh/pekerja disebut pengusaha atau pemberi kerja.

Hal ini dapat terjadi karena satu pihak ada pengusaha yang tidak mampu atau tidak mempunyai kesempatan untuk mengelola usahanya sendiri. Sedang di pihak lain ada orang yang tidak mempunyai modal atau bahkan tidak mempunyai kemampuan untuk belanja. Bekerja adalah kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa, selama ia mampu berbuat untuk membanting tulang, memeras keringat dan memutar otak.⁴

Bekerja bukanlah sekadar untuk memperoleh penghasilan bagi kepentingan keluarga, namun terkait mengejar “status sosial” (derajat, pangkat, dan jabatan), agar ia dipandang di mata masyarakat, lebih berwibawa dan dihormati. Selain itu dengan bekerja juga bisa merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.⁵

³ F. X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 7-9.

⁴ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, cet. III, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 26-27.

⁵ *Ibid.*, hlm. 25.

Di sisi lain makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, fikir, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khaira umah*),⁶ bahkan ekuivalen dengan pernyataan syukur kepada sang pencipta.⁷ Malah sesungguhnya, bekerja adalah memanusiakan manusia, sehingga seorang manusia yang tidak bekerja, sebenarnya menjadi tidak lengkap kemanusiaannya.⁸ Oleh karena itu, seorang penganggur selalu menderita. Tidak saja karena ia tidak memperoleh penghasilan, tetapi juga karena dalam lubuk hatinya ia merasa seperti “tidak dimanusiakan”, tidak dianggap berguna bagi masyarakat.

Bekerja adalah fitrah dan sekaligus menjadi salah satu identitas manusia, sehingga bekerja harus didasarkan pada prinsip-prinsip ibadah bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim tapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang mengelola seluruh alam sebagai wujud dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah SWT.

Dengan demikian jelaslah bahwa manusia yang enggan bekerja, malas dan tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatukan keimanan dalam bentuk amal kreatif, sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya sendiri

⁶ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, cet. II, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 27.

⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, cet. III, (Jakarta: Gema Insani Press, 2004), hlm. 14.

⁸ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, hlm. 74.

menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia, untuk kemudian runtuh dalam kedudukan yang lebih hina dari binatang.

Kesadaran bekerja akan melahirkan suatu semangat untuk meraih nilai yang lebih bermakna dia mampu menuangkan idenya dalam bentuk perencanaan, tindakan, serta melakukan penilaian dan analisa terhadap sebab dan akibat dari aktifitas yang dilakukannya.

Dengan dzikir kepada Allah dalam keadaan bekerja yang merupakan ciri khas orang Islam pandangan dan sikap dengan melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti bagi kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.

Bekerja itu tidak hanya sekadar bekerja tetapi juga sebagai seorang muslim harus mempunyai etos kerja. Adapun ciri-ciri etos kerja muslim adalah :

1. Tanggung Jawab

Untuk menumbuhkembangkan karyawan yang amanah dibutuhkan paradigma, sikap mental, serta cara berpikir yang benar-benar menghujam ke dalam kalbunya. Sikap tersebut kita sebut dengan takwa. Takwa merupakan bentuk tanggung jawab yang dilaksanakan dengan penuh rasa cinta dengan menunjukkan amal prestatif di bawah semangat pengharapan ridha Allah, sehingga sadarlah bahwa dengan bertakwa berarti ada semacam nyala api di dalam kalbu

yang mendorong pembuktian atau menunaikan amanah sebagai rasa tanggung jawab yang mendalam atas kewajiban kita sebagai hamba Allah SWT.

2. Komitmen

Yang dimaksud dengan komitmen adalah keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Orang berkomitmen adalah orang yang rendah tingkat stressnya, merasakan kepuasan dari pekerjaannya, bersedia menempuh perjalanan panjang, selalu bahagia dan berjuang keras.

3. Inisiatif

Inisiatif ini akan membuat karyawan untuk menangkap peluang dan membuat mereka menerima kegagalan dan rintangan sebagai awal keberhasilan. Orang yang mempunyai kekuatan inisiatif ini siap memanfaatkan peluang mengejar sasaran lebih dari yang dipersyaratkan, senang mengajak orang lain melakukan sesuatu yang tidak lazim dan bernuansa penuh tantangan.

4. Disiplin

Yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Disiplin ini adalah masalah kebiasaan, yang merupakan bentuk kebiasaan sejak kecil, kemudian dipertahankan pada waktu remaja dan dihayati maknanya di waktu dewasa dan dipetik hasilnya.

5. Tujuan

Seorang karyawan harus bisa menetapkan sesuatu yang jelas dan karenanya seluruh tindakannya diarahkan pada tujuan yang telah dia tetapkan. Begitu juga dalam kehidupannya, bahwa tidak hanya menjalani hidup dengan secara apa adanya. Dia benar-benar merencanakan, terarah dan memiliki tujuan yang jelas.

Istilah pekerja dan pengusaha sebenarnya tidak dikenal dalam Islam karena berasumsi adanya perbedaan kelas. Padahal antara pengusaha dan pekerja sama-sama mempunyai hak dan kewajiban yang harus mereka terima dan mereka penuhi.

Dengan adanya hubungan kerja, otomatis bagi pekerja ada kewajiban-kewajiban yang harus ditunaikan sebagai konsekuensi dari adanya kesepakatan untuk bekerja. Pada dasarnya yang paling pokok bagi pekerja adalah melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya menurut kebiasaan yang berlaku. Disamping kewajiban-kewajiban lain yang merupakan sarana untuk lancar dan tertibnya, seperti mematuhi perintah dan aturan dari pengusaha dalam hal jam kerja, jam istirahat dan lain sebagainya.

Hak terpenting bagi pekerja setelah melakukan kewajiban yaitu telah bekerja dengan baik adalah menerima upah, dan upah itu harus dibayarkan menurut lamanya bekerja dan dihitungkan dari waktu mulai bekerja dalam hubungan kerja pekerja sampai waktu hubungan kerja berakhir.

Kewajiban pengusaha adalah kesimpulan di dalam hak-hak pekerja, artinya apa yang menjadi hak pekerja adalah merupakan kewajiban bagi

pengusaha, yaitu memberikan upah, disamping melindungi para pekerja dengan baik juga tetap menjaga keselamatan para pekerja demi kelangsungan kerja.

Adapun hak-hak bagi pengusaha adalah sudah tersimpul didalam kewajiban-kewajiban pekerja, artinya apa yang menjadi kewajiban pekerja adalah merupakan hak bagi pengusaha, yaitu menerima hasil pekerjaan dari pekerja lain yang telah menjadi ketentuannya. Dalam hal ini pekerja bisa disarankan oleh pengusaha untuk senantiasa dapat meningkatkan prestasinya dalam melaksanakan pekerjaan dengan disertai semangat dan gairah kerja yang baik.

Al-Qur'an ataupun as-Sunah telah menjelaskan bahwa aturan-aturan hukum tentang muamalah itu sebagian besar masih berbentuk kaidah-kaidah umum.⁹ Hal ini dimaksudkan antara lain untuk memberi kesempatan perkembangan dalam pergaulan hidup masyarakat kemudian hari. Ini berarti manusia diberi kebebasan untuk mengatur aktivitas muamalahnya sedemikian rupa asalkan tidak bertentangan dengan aturan-aturan syariat yang masih berbentuk kaidah-kaidah umum tersebut.

Didalam hukum muamalah di kenal ada beberapa sistem kerjasama, seperti muzara'ah, mukhabarah, ijarah, syirkah, mudharabah, dan lain-lain. Bentuk-bentuk kerjasama ini banyak digunakan oleh sebagian besar umat manusia karena dilandaskan pada kerjasama yang baik dan saling tolong menolong. Landasan itu sesuai dengan firman Allah SWT :

⁹ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah*, hlm. 14-15.

وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان واتقوا الله إن الله

شديد العقاب¹⁰

Demikian halnya yang terjadi pada CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan Yogyakarta, pekerja dengan pengusaha itu ada saling tolong menolong. Di satu pihak butuh tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya di pihak lain membutuhkan gaji untuk kebutuhan hidupnya. Kemudian ada perjanjian kerja sebelum para karyawan ini masuk kerja dan enam hari pertama mereka masuk kerja itu bisa disebut sebagai tahap pertama artinya masuk dalam masa percobaan setelah mereka lulus dalam masa percobaan kemudian masuk dalam masa kontrak selama tiga bulan, dan yang terjadi pada CV. SBG ini adalah mempekerjakan para karyawannya dengan sistem kontrak dan ada yang menjadi karyawan tetap dilihat dari hasil kerjanya. Kemudian barang yang mereka terima juga dari perusahaan lain yang mempercayakan pekerjaannya pada CV. SBG sehingga bisa juga disebut sebagai terima orderan. Jadi, terima barang dari pihak lain dengan kesepakatan atau perjanjian diantara perusahaan tersebut.

CV. SBG untuk masalah gaji kadang dari karyawan masih terdengar komplain disebabkan keterlambatan pencairannya padahal mereka segera membelanjakannya, kemudian akibat dari keterlambatan tersebut ada sebagian karyawan yang tidak mau kalau diajak kerja lembur. Padahal hal tersebut juga bisa disebabkan mundurnya pencairan dana dari pihak pemberi order atau kerjaan, akan tetapi kadang bisa juga lebih maju dari jadwal yang telah ditentukan.

¹⁰ Al-Ma'idah (5) : 2.

Ada hal yang menarik pada CV. SBG ini dimana seorang direktur terjun langsung ke lapangan untuk meninjau pekerjaan anak buahnya dan kalau pekerjaannya bagus dan itu sesuai dengan target yang dibebankan kepada mereka maka seorang direktur tidak segan-segan untuk memberikan bonus di luar gaji pokok, misalnya karyawan ini bila diajak lembur gampang ditambah dengan kerja cepat sesuai target sehingga antara karyawan yang satu dengan yang lain berbeda dalam penerimaan gaji walaupun sama-sama satu golongan. Untuk penggolongan kelompok kerja dapat dilihat dari tingkat kesulitan kerja dan dalam CV. SBG ini juga selain karyawan yang tidak tetap artinya karyawan yang sistem kontrak ada juga karyawan yang sudah tetap termasuk para pegawai kantor.

Maka yang jadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana sebenarnya pandangan hukum Islam terhadap sistem penggajian dan juga sistem perjanjian kerja itu dibuat kemudian adakah unsur keadilan yang dipakai oleh seorang direktur kepada para karyawannya padahal kalau dilihat seorang direktur adalah seorang muslim yang tentu saja sangat menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan yang mereka pegang.

B. Pokok Masalah

Berangkat dari latar belakang di atas maka pokok masalah yang akan diangkat adalah :

1. Bagaimanakah sistem penggajian di CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan Yogyakarta ?

2. Bagaimanakah pandangan hukum Islam terhadap sistem penggajian di CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan Yogyakarta ?

C. Tujuan dan Kegunaan

Tujuan dari skripsi ini adalah :

1. Menjelaskan bagaimana sistem penggajian karyawan di CV. SBG Kalasan Yogyakarta.
2. Menjelaskan bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap sistem penggajian karyawan di CV. SBG Kalasan Yogyakarta.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan teoritis yakni memperkaya atau menambah ilmu pengetahuan pada umumnya dan bagi disiplin ilmu Hukum Islam pada khususnya mengenai sistem penggajian di CV. SBG Kalasan Yogyakarta.
2. Kegunaan praktis yakni sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak terkait khususnya CV. SBG Kalasan Yogyakarta.

D. Telaah Pustaka

Dalam telaah pustaka ini penyusun akan memaparkan tentang masalah sistem penggajian atau pemberian upah kerja, apakah permasalahan sebagaimana tersebut di atas sudah pernah ada yang membahas atau belum dalam bentuk karya ilmiah.

Kajian tentang masalah upah atau gaji sudah ada yang membahas namun dengan substansi dan lokasi yang berbeda, sebagaimana yang sudah ditulis oleh

Nurhidayati Nafsiyah "*Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pepintan Abdi Dalem Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat*" yang menyebutkan bahwa dalam prakteknya sistem pengupahan dikeraton tidak bertentangan dengan hukum Islam, baik itu dari segi akad ijarahnya ataupun dari segi keadilannya. Meskipun upah minim namun itu dapat diterima oleh Abdi Dalem dan dilakukan atas dasar kerelaan dari dua belah pihak, dan berdasarkan 'urf yang berlaku di keraton bahwa menjadi sebuah kewajiban bila abdi dalem menerima upah dengan jumlah yang telah ditentukan sultan, meskipun itu minim.¹¹

Azam Syukur Rachmatullah dalam tulisannya yang berjudul "*Praktek Kerja dan Pengupahan Jasa Perawatan Tubuh oleh Kaum Gay dalam Perspektif Hukum Islam pada Salon Kecantikan Bagus di Godean Jogjakarta*" menyebutkan bahwa pelayanan yang ada pada salon kecantikan Bagus ini tidak mengandung unsur seksual, tidak adanya bisnis prostitusi baik itu prostitusi gay maupun jenis prostitusi lainnya pada salon tersebut. Sedang dalam hal pengupahan terdapat ketidakadilan dalam penentuan besar kecilnya kenaikan kerja. Penentuan besarnya gaji atau upah pokok yang ada pada salon kecantikan Bagus lebih dititikberatkan kepada lama dan tidaknya pekerja bekerja pada salon tersebut, tanpa melihat pada skill atau keterampilan pekerja, sehingga hal ini menyebabkan kerugian dari pihak pekerja gay yang rata-rata belum lama bekerja pada salon tersebut. Para pekerja gay tidak bisa mendapatkan gaji besar karena belum mencapai dua tahun.

Dalam skripsi itu disebutkan pula bahwa praktek kerja gay bertentangan dengan hukum Islam, sedang sistem pengupahan terutama pada penentuan besar

¹¹ Nurhidayati Nafsiyah, "*Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pepintan Abdi Dalem Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat*", Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2003.

kecilnya upah pekerja jelas tidak sesuai dengan hukum Islam karena mengandung unsur ketidakadilan yang berakibat pada salah satu pihak yang merasa dirugikan karena penentuannya hanya didasarkan pada lamanya pengabdian saja tanpa melihat skill yang dimiliki pekerja tersebut.¹²

Muhammad Latief Fakhruddin menulis "*Tinjauan Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Pembayaran Upah bagi Pengrajin Tas Anyaman di Desa Sukoreno Kecamatan Sentolo Kab. Kulonprogo*" mempersoalkan bahwa transaksi yang terjadi antara pengrajin dan pemborong tas anyam tidak semua berbentuk upah mengupah, tetapi ada sebagian yang berbentuk jual beli. Sistem pelaksanaan pekerjaan tidak terdapat penyimpangan terhadap hukum Islam, disebabkan atas kerelaan masing-masing pihak untuk menerimanya, hanya saja masih kurang sempurna dalam hal tidak terdapatnya akad yang tertulis, sehingga memungkinkan terjadinya unsur penipuan. Ditinjau dari sistem waktu dan jam kerja, yang diterapkan pada pengrajin tas anyam tidak bertentangan dengan hukum Islam karena sistem yang berlaku di sini bukan perhitungan menurut jumlah jam kerja tetapi diperhitungkan menurut kesatuan hasil. Jika ditinjau mengenai pelaksanaan pembayaran upah banyak sekali terjadi penyimpangan dan kekurangan mulai dari perjanjian tentang besarnya upah yang tidak ditentukan dengan perjanjian tertulis, tindakan menyalahi janji sebagaimana upah yang telah ditentukan terdahulu, penangguhan pembayaran upah yang hanya ditentukan sepihak oleh pengusaha, tidak diberikannya uang ganti rugi atau waktu dan tenaga

¹² Azam Syukur Rachmatullah, "*Praktek Kerja dan Pengupahan Jasa Perawatan Tubuh oleh Kaum Gay dalam Perspektif Hukum Islam pada Salon Kecantikan Bagus di Godean Jogjakarta*", Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2003.

jika terjadi kesalahan pada pemborong tentang batas akhir penyerahan barang yang terlambat.¹³

“Pengupahan Tenaga Kerja Wanita di Perusahaan Yanto keramik Dusun Kasongan Desa Bangunjiwo Kasihan Bantul Yogyakarta (studi tentang faktor dan pandangan Hukum Islam)” skripsi Fauna Fitriana ini menyebutkan bahwa dalam pemberian upah ada beberapa faktor yang membedakan besar kecilnya upah yang diterima antara lain: Faktor pendidikan, faktor keterampilan, masa lamanya bekerja dan sumbangsih yang telah diberikan oleh buruh itu sendiri. Selain faktor-faktor diatas masih ada beberapa faktor lagi yang mempengaruhi upah para buruh tersebut, yaitu faktor yang berasal dari luar diri buruh tersebut, misalnya: keadaan perusahaan, maju mundurnya perusahaan, jumlah penawaran dan permintaan tenaga kerja dan organisasi buruh sehingga kuat lemahnya organisasi buruh tersebut akan berpengaruh pada tingkat upah dan semua itu tidak lepas dari campur tangan pemerintah.

Pandangan hukum Islam terhadap cara pengupahan yang berlaku di perusahaan ini masih belum sempurna karena selain masih ada pihak yang merasa dirugikan di lain pihak kedudukan keluarga masih lebih dipertimbangkan dalam penentuan upah. Hal ini disebabkan karena perusahaan ini merupakan perorangan, sehingga pengelolaannya pun dilakukan oleh keluarga terdekat.¹⁴

¹³ Muhammad Latief Fakhruddin, *“Tinjauan Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Pembayaran Upah Bagi Pengrajin Tas Anyaman di Desa Sukoreno Kecamatan Sentolo Kab. Kulonprogo”*, Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Syari’ah IAIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 1998.

¹⁴ Fauna Fitriana, *“Pengupahan Tenaga Kerja Wanita di Perusahaan Yanto Keramik Dusun Kasongan Desa Bangunjiwo Kasihan Bantul Yogyakarta (Studi Tentang Faktor dan Pandangan Hukum Islam)”*, Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Syari’ah IAIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 1998.

Setelah mengadakan telaah terhadap beberapa karya tulis di atas ternyata sejauh yang penyusun ketahui belum ada yang mengadakan penelitian dan membahas tentang Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Karyawan di CV. SBG Kalasan Yogyakarta.

E. Kerangka Teoretik

Di dalam bekerja tentu ada pengusaha dan pekerja yang keduanya ada hubungan struktural dan fungsional. Pengusaha mempunyai kewajiban memberikan gaji kepada para pekerja sebagai kompensasi ia mempekerjakan karyawan atau dalam hukum muamalah dinamakan ijarah.

Ijarah menurut bahasa berarti upah, ganti, imbalan. Karena itu lafaz ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan atas suatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas. Jika kitab-kitab fiqh selalu menerjemahkan kata ijarah dengan sewa menyewa, maka hal itu tidak cukup diartikan sewa sesuatu barang untuk di ambil manfaatnya saja, tapi harus dipahami dalam arti luas.¹⁵

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk

¹⁵ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 29.

tunjangan pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dikerjakan.¹⁶

W. J. S. Poerwadarminta dalam *Kamus Umum Bahasa Indonesia* menyebutkan upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau bayaran tenaga yang sudah dipakai untuk mengerjakan sesuatu (seperti gaji, persen, uang suruh dan sebagainya).¹⁷

Jika ijarah itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan.¹⁸ Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika mu'jir menyerahkan zat benda yang disewa kepada musta'jir, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa (musta'jir) sudah menerima kegunaan.

Hak menerima upah bagi ajir adalah sebagai berikut:

- I. Ketika pekerjaan selesai dikerjakan, beralasan kepada hadis yang diriwayatkan Ibnu Majah, Rasulullah SAW. bersabda:

اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه¹⁹

¹⁶ *Undang-undang Ketenagakerjaan*, Bab I Ketentuan Umum Pasal 30, hlm. 19.

¹⁷ W. J. S. Poerwodarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, cet. VIII, (Jakarta: PN Balai Pustaka, 1985), hlm. 1132.

¹⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 121.

¹⁹ Muhammad bin Yazid Abi Abdillah Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah, "Kitab al-Buyu", "Bab Ajr al-Ajra"*, (Beirut: Dar al-Fikr, t. t), II, 84-85.

2. Jika penyewa barang, uang sewaan dibayar ketika akad sewa, kecuali bila dalam akad ditentukan lain, manfaat barang yang diijaraskan mengalir selama penyewaan berlangsung.

Untuk lebih memperkuat status hukum dari suatu perjanjian maka perjanjian tersebut hendaknya ditulis secara jelas, sebagaimana firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ²⁰

Dalam hal pemberian gaji haruslah diperhatikan asas keadilan kelayakan dan kebajikan untuk memberikan ukuran adil dapat dikemukakan dua (2) macam keadilan yang harus diperhatikan:²¹

a. Keadilan Distribusi

Yaitu keadilan yang menuntut agar para pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan memperoleh imbalan yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan perorangan pekerja berkenaan dengan situasi keluarga.

b. Keadilan Harga Kerja

Yaitu keadilan yang menuntut agar kepada para pekerja diberikan upah seimbang dengan tenaga yang telah diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang menguntungkan pemilik pekerjaan.

²⁰ Al-Baqarah (2) : 282.

²¹ Ahmad Azhar Basyir, *Repleksi atas Persoalan Keislaman*, cet. II, (Bandung: Mizan, 1994), hlm. 95.

Hukum yang ditetapkan oleh syari'ah semata-mata untuk mewujudkan kemaslahatan manusia dengan arti untuk mendatangkan manfaat dan menolak kemudharatan dan kerusakan bagi manusia.²² Berkenaan dengan masalah gaji kerja, hukum Islam tidak memberikan ketentuan terperinci secara ekplisit dalam nash al-Qur'an ataupun as-Sunah. Oleh karena itu dikembalikan kepada kemaslahatan umat.

F. Metode Penelitian

Dalam mencari, menjelaskan serta menyimpulkan objek pembahasan dalam skripsi ini secara integral dan terarah, penyusun menempuh metode sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penyusun gunakan adalah penelitian lapangan (*field research*)²³ dalam hal ini penyusun meneliti dan menganalisa sistem penggajian karyawan di CV. SBG Kalasan Yogyakarta dalam tinjauan hukum Islam.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif-analitik, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai sistem penggajian di CV. SBG kemudian dianalisa dalam perspektif hukum Islam.

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah:

²² Muin Umar dkk., *Ushul Fiqh I*, cet II, (Jakarta: Pembinaan Perguruan Tinggi Agama Islam, 1986), hlm. 147.

²³ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, cet. IV (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 11.

- a. Dokumentasi, yaitu cara memperoleh data tentang suatu masalah dengan menelusuri dan mempelajari dokumen-dokumen berupa surat perjanjian kerja atau yang sejenis yang berhubungan dengan sistem penggajian di CV. SBG.
- b. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung tanpa perantara terhadap objek yang diteliti.²⁴ Penyusun akan mengamati bagaimana sistem penggajian yang dilakukan di CV. SBG tersebut.
- c. Interview (wawancara), yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan pedoman wawancara.²⁵ Adapun yang diwawancarai adalah direktur dan karyawan di CV. SBG. Metode ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang sistem penggajian karyawan CV. SBG, sehingga dapat membantu proses analisis data.

4. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam menyusun skripsi ini yaitu: pendekatan normatif, yaitu memandang masalah yang diteliti dari sudut legal formal.²⁶

5. Analisis Data

Metode analisis data yang penyusun gunakan adalah analisis data kualitatif²⁷ setelah data terkumpul selanjutnya dipilih-pilih dan dianalisa dengan

²⁴ M. Ali, *Penelitian Pendekatan Prosedur dan Strategi*, (Bandung: Aksara, 1985), hlm. 91.

²⁵ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hlm. 231.

²⁶ Maksud legal formal adalah hubungannya dengan halal dan haram, boleh atau tidak, sesuai atau tidak dan sejenisnya. Khoiruddin Nasution dalam tulisannya *:Pembidangan Ilmu dalam Studi Islam dan Kemungkinan Pendekatannya*” dalam buku *“Tafsir baru Studi Islam dalam Era Multi Kultural”* (Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga dan KKS, 2002), hlm. 134.

menggunakan metode induksi,²⁸ untuk memperoleh kesimpulan umum tentang sistem penggajian di CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan Yogyakarta yang diterima dari hasil wawancara dan atau data yang diperoleh.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terbagi menjadi beberapa bagian dan beberapa bab serta sub bab yang merupakan satu kesatuan, yaitu:

Bab I merupakan bab pendahuluan yang meliputi; latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II merupakan gambaran sekilas tentang CV. Sinar Bintang Gemilang (SGB) Kalasan Yogyakarta, mencakup sejarah berdiri dan sistem manajemennya, pelaksanaan sistem penggajian dan hak dan kewajiban pekerja.

Bab III merupakan pembahasan yang mencakup tentang ketentuan hukum Islam tentang upah (Ijarah) termasuk pengertian dan dasar hukum, bentuk dan syarat-syarat upah, upah dalam akad ijarah dan hak dan kewajiban pekerja.

Bab IV berisi tentang tinjauan hukum Islam tentang sistem penggajian karyawan CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) mencakup tinjauan pelaksanaan penggajian dan tinjauan dari segi hak dan kewajiban pekerja.

Bab V merupakan bab terakhir dalam penelitian yang memuat; kesimpulan, dan saran-saran.

²⁷ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: 1998), hlm. 94.

²⁸ Moh. Nazir, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999), hlm. 202-203.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan mengenai Sistem Penggajian Karyawan di CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan Yogyakarta, penyusun dapat memaparkan jawaban atas pokok pembahasan yang dipersoalkan dalam penelitian ini, sekaligus menjadi kesimpulan :

1. Sistem penggajian yang dipakai adalah sistem harian dan bulanan dengan tingkat upah sudah memenuhi standar UMR. Untuk sistem penggajian harian gaji dihitung dari masuk tidaknya kerja, sedangkan untuk sistem penggajian bulanan gaji diberikan kepada para pekerja atau karyawan yang setiap hari mereka harus masuk kerja, kecuali ada izin.
2. Dalam prakteknya sistem penggajian di CV. Sinar Bintang Gemilang tidak bertentangan dengan hukum Islam baik itu dari segi pelaksanaan pengajiannya ataupun dari segi hak dan kewajiban pekerja.

B. Saran-saran

Adapun saran-saran yang penyusun dapat sampaikan untuk pengelola perusahaan maupun karyawan di CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan, yaitu sebagai berikut :

1. Agar kesejahteraan karyawan mendapat perhatian khusus oleh pihak pengelola perusahaan dengan demikian pasti juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan kualitas kerja karyawan.

2. Pengelola perusahaan dianggap wakil dari perusahaan untuk mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang menyangkut jalannya perusahaan, ini diharapkan dalam kebijakan yang diberlakukan bagi karyawan CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan disesuaikan dengan pertumbuhan ekonomi dan tingkat kebutuhan hidup yang dinamis.
3. Pihak perusahaan maupun karyawan harus benar-benar memperhatikan dan melaksanakan apa yang menjadi hak dan kewajibannya masing-masing.
4. Kepada para pekerja setelah mendapat upah yang layak mampu mengembangkan dan meningkatkan motivasi serta prestasi sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Yayasan Pentafsir al-Qur'an, 1971.

Hadits/Terjemahan Hadis

Bukhari, Abu Abdillah Muhammad bin Ismail, *Sahih al-Bukhari*, Beirut: Dar al-Fikr, 1981 M.

Sajastani, Abu Dawud Sulaiman, *Sunan Abi dawud*, Beirut: Dar al-Fikr t. t.

Ibn Majah, Muhammad bin Yazid Abi Abdillah, Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Beirut: Dar al Fikr t. t.

Fiqh/Ushul Fiqh

Ash-Shidieqy, Hasbi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1997.

Ala ad-Din Abu Bakar bin Mas'ud al-Kasani, *Badai as-Sanai Fi at-Tartib asy-Syari'ah*, Beirut: Dar al-Fikr, 1996.

Basyir, Ahmad Azhar, *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, cet. III, Yogyakarta: BPFE, 1987.

_____, *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, cet. II, Yogyakarta: UII Press, 2004.

_____, *Refleksi atas Persoalan Keislaman*, cet. II, Bandung: Mizan, 1994.

Haroen, Nasroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000.

Ramulyo, Mohd Idris, *Asas-asas Hukum Islam*, cet. II, Jakarta: Sinar Grafika, 1997.

Karim, Helmi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.

Muin, Umar dkk., *Ushul Fiqh I*, Jakarta: Pembinaan Perguruan Tinggi Islam, 1986.

Mannan, M. Abdul, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 1997.

Permataatmadja, Karnaen dan Syafi'i Antonio, *Apa dan Bagaimana Bank Islam*, cet. III, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 1999.

Pasaribu, Chairuman dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, cet. II, Jakarta: Sinar Grafika, 1996.

Qaradhawi, Yusuf, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997

Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa Soeroyo dan M. Nastangin, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.

Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah*, alih bahasa H. Kamaluddin A. Marzuki, Bandung: Al-Maarif, 1987.

Syafe'i, Rachmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001.

Syafi'i Antonio, Muhammad, *Bank Syari'ah dari Teori ke Praktek*, cet. VI, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.

Kamus

A. W Munawwir, *al-Munawwir Kamus Arab-Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progresif, 1997.

W. J. S. Poerwodarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, cet. VIII, Jakarta: Balai Pustaka, 1985.

Lain-Lain

Ali, M., *Penelitian Pendekatan Prosedur dan strategi*, Bandung: Aksara, 1985.

Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja*, cet. III, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.

Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian; Suatu pendekatan Praktek*, cet. IV, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.

Djumialdji, F. X., *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005.

Himpunan Perundang-undangan RI tentang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Bandung: Nuansa Aulia, 2005.

Husnan, Suad, *Managemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE, 1983.

Muhammad, *Lembaga-lembaga Keuangan Umat Kontemporer*, Yogyakarta: UII Press, 2000.

- Nata, Abuddin, *Metodologi Studi Islam*, cet. VI, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Nazir, Moh., *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. XIII, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Republika kolom ekonomi dan bisnis tanggal 6 November 2006.
- Ruky, Achmad S, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, cet. II, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Soetrisno, M. *Pengertian Ilmu ekonomi*, Yogyakarta: Yayasan Institut Pendidikan Indonesia, 1979.
- Suryabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: 1998.
- Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- _____, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1994.

TERJEMAHAN

BAB I

No	Hlm	Fn	Terjemahan
1.	8	10	Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.
2	16	19	Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering
3	16	20	Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang tidak ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar.

BAB III

No	Hlm	Fn	Terjemahan
1.	36	9	Harta yang harus diberikan majikan kepada pekerja (buruh) sebagai pengganti manfaat dari sesuatu yang disewakan atau dikerjakan.
2.	37	10	Barangsiapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya Kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan.
3.	37	11	Dan kamu tidak diberi pembalasan melainkan terhadap kejahatan yang telah kamu kerjakan.
4	38	12	Allah berfirman: Ada tiga golongan yang Aku musuhi di hari kiamat, Yaitu orang yang telah memberikan (sesuatu) karena Aku lalu berkhianat, Orang yang membeli barang pilihan dan kemudian dia memakan kelebihan harganya dan orang yang mengontrak pekerja kemudian pekerja tersebut melaksanakan pekerjaannya sedang majikan tidak membayar upahnya.
5	38	13	Rasulullah berbekam dan memberikan upah kepada tukang bekam tersebut meskipun pekerjaannya jelek maka tetap diberikan.
6	38	14	Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering.
7	47	30	Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.
8	47	31	Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".
9	47	32	Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas

			sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.
10	47	33	Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering.
11	48	34	Dahulu (Sa'di) menyewa tanah dengan jalan membayar dari tanaman yang tumbuh, lalu Rasulullah melarang kami agar membayar dengan uang emas dan perak.
12	50	42	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah membunuh dirimu sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.
13	51	45	Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering
14	52	47	Adapun orang-orang yang beriman dan berbuat amal saleh, maka Allah akan menyempurnakan pahala mereka dan menambah untuk mereka sebagian dari Karunia-Nya.
15	52	48	Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyalakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik.

BAB IV

No	Hlm	Fn	Terjemahan
1.	55	8	Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui
2.	55	9	Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.
3.	61	10	Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka, dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim
4.	61	11	Allah berfirman: Ada tiga golongan yang Aku musuhi di hari kiamat, Yaitu orang yang telah memberikan (sesuatu) karena Aku lalu berkhianat, Orang yang membeli barang pilihan dan kemudian dia memakan kelebihan harganya dan orang yang mengontrak pekerja kemudian pekerja tersebut melaksanakan pekerjaannya sedang majikan tidak membayar upahnya.
5.	66	13	Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyalakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik.

Biografi Ulama/Sarjana

Muhammad

Beliau lahir di Pati pada tanggal 10 April 1966. Gelar Sarjananya diperoleh di IKIP Yogyakarta (sekarang UNY) pada tahun 1990. Gelar Master diperoleh pada program Magister Studi Islam konsentrasi Ekonomi Islam, UII pada tahun 1999. Beliau bekerja sebagai Dosen tetap di STEI Yogyakarta, Dosen UIN Sunan Kalijaga dan lain-lain. Karya-karya Beliau diantaranya: Prinsip-prinsip Akuntansi dalam Al-Qur'an (2000), Sistem dan Prosedur Operasional bank Syari'ah (2000), Lembaga Keuangan Kontemporer (2001) dan lain sebagainya.

Muhammad Syafi'i Antonio

Lahir pada 12 Mei 1967 dengan nama asli Nio Gwan Chung. Tahun 1990, Syafi'i lulus dari Fakultas Syari'ah dan Fakultas Ekonomi Universitas of Jordan serta mengikuti program Islamic Studies di Al-Azhar University Kairo. Perintis Bank Muamalat dan Takaful ini mendapat Master of Economics dari International Islamic University Malaysia. Santri yang hafal Alfiyah Ibn Malik ini telah menerbitkan buku diantaranya: Bank Syari'ah: dari teori ke praktek, Bank Syari'ah: Wacana Ulama dan Cendekiawan, dan masih banyak lainnya.

Yusuf Qaradhawi

Seorang ulama kontemporer yang ahli dalam bidang Hukum Islam. Beliau lahir di Safat, Turab, Mesir pada tanggal 8 September 1926. Pada usia 10 tahun beliau sudah menghafal seluruh Al-Qur'an dengan fasih. Yusuf Qaradhawi menyelesaikan studinya di Fakultas Ushuluddin Universitas Al-Azhar dengan predikat terbaik diraihinya pada tahun 1952/1953, kemudian melanjutkan pendidikannya ke jurusan Bahasa Arab selama dua tahun,. Tahun 1960 al-Qaradhawi memasuki Pascasarjana (Dirasah al-Ulya) di Universitas al-Azhar Kairo, beliau memilih jurusan Akidah Filsafat. Setelah itu Beliau melanjutkan studinya ke program Doktor dan menulis disertasi berjudul Fiqh az-Zakah (Fikih Zakat) yang selesai dalam dua tahun. Al-Qaradhawi aktif menulis berbagai artikel keagamaan di berbagai media cetak, diantara karya-karyanya: *al-Halal wa haram fi al-Islam* (Masalah yang halal dan haram dalam Islam), *Fiqh az-Zakah* (Fikih Zakat), *al-Ibadah fi al- Islam* (hal Ikhwal ibadah dalam Islam).



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN PERENCANAAN DAERAH
(B A P E D A)

Kepatihan, Danurejan, Yogyakarta - 55213
Telepon : (0274) 589583, 562811 (Psw. : 209-219, 243-247) Fax. : (0274) 586712
Website <http://www.bapeda@pemda-diy.go.id>
E-mail : bapeda@bapeda.pemda-diy.go.id

SURAT KETERANGAN / IJIN

Nomor : 070 / 925

Membaca Surat : Dekan Fak. Syari'ah UIN Suka Nomor : UIN.02/MU/PP.00.9/8272006
Tanggal : 16 Desember 2006 Perihal : Ijin Riset
Mengingat : 1. Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri.
2. Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No. 38 / I 2 /2004 tentang Pemberian Izin Penelitian di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dijijinkan kepada :

Nama : AMID HAMDANI No. Mhs./NIM : 02381206
Alamat Instansi : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Judul : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN DI CV. SINAR BINTANG GEMILANG (SBG) KALASAN YOGYAKARTA

Lokasi : Kabupaten Sleman
Waktunya : Mulai tanggal 16 Februari 2007 s/d 16 Mei 2007

1. Terlebih dahulu menemui / melaporkan diri Kepada Pejabat Pemerintah setempat (Bupati / Walikota) untuk mendapat petunjuk seperlunya;
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat;
3. Wajib memberi laporan hasil penelitiannya kepada Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta (Cq. Kepala Badan Perencanaan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta);
4. Ijin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah;
5. Surat ijin ini dapat diajukan lagi untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan;
6. Surat ijin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan - ketentuan tersebut di atas.

Tembusan Kepada Yth. :

1. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta
(Sebagai Laporan)

2. Bupati Sleman, c.q. Ka. Bappeda;
3. Ka. Kanwil Dep. Agama Prop. DIY;
4. Dekan Fak. Syari'ah UIN Suka, Yk;
5. Yang bersangkutan.

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada tanggal : 16 Februari 2007

A.n. GUBERNUR
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
KEPALA BAPEDA PROPINSI DIY
UB. KA. BIDANG PENGENDALIAN



Ir. NAWANG SUWANDI

PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(**BAPPEDA**)

Alamat : Jl. Parasamya No. 1 Beran, Tridadi, Sleman 55511
Telp. & Fax. (0274) 868800 E-mail : bappeda@sleman.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Bappeda/ 0264 / 2007.

**TENTANG
PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

- Dasar : Keputusan Bupati Sleman Nomor : 55 /Kep.KDH/A/2003 tentang Izin Kuliah Kerja Nyata, Praktek Kerja Lapangan dan Penelitian.
Menunjuk : Surat dari Bappeda Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 07.0/ 925 Tanggal: 16 Februari 2007 Hal : Izin Penelitian

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : **AMID HAMDANI**
No. Mhs/NIM/NIP/NIK : 02381206
Program/ Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : UIN "SUKA" Yogyakarta
Alamat Instansi/Perguruan Tinggi : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Alamat Rumah : Sidokerto Purwomartani Kalasan Sleman
Untuk : Mengadakan Penelitian dengan judul:
**"TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM
PENGGAJIAN KARYAWAN DI CV. SINAR BINTANG
GEMILANG (SBG) KALASAN YOGYAKARTA"**
Lokasi : CV. Sinar Bintang Gemilang Kalasan
Waktu : Selama 3 (tiga) bulan tanggal : 16 Februari 2007 s.d
16 Mei 2007

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. *Wajib melapor diri kepada pejabat pemerintah setempat (Camat/ Lurah Desa) atau kepala instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.*
2. *Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.*
3. *Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada Bupati melalui kepala Bappeda.*
4. *Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.*
5. *Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.*

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/ non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.


Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di : Sleman
Pada Tanggal : 17 Februari 2007

Tembusan Kepada Yth :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Ka. Dinas Pol. PP dan Tibmas. Kab. Sleman
3. Ka. Dep. Agama Kab. Sleman
4. Ka. Bag. Hukum Setda Kab. Sleman
5. Camat Kec. Kalasan
6. Dir. CV. Sinar Bintang Gemilang Kalasan
7. Dekan Fak. Syari'ah-UIN "SUKA" Yogyakarta
8. Peringgal.

A.n. Kepala BAPPEDA Kab. Sleman
Ka. Bidang Teknologi & Kerjasama
u.b. Ka. Sub. Bid. Data & Informasi


Dra. Hj. Sri subekti Handayani
NIP. 010 253 131



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA)

Jalan J. Parasarya No. 1, Bering, Tiro, Sleman 55511
 Telp. & Fax (0274) 868600 e-mail : bappeda@seman.go.id

SURAT PERNYATAAN BERSEDIA MENYERAHKAN
HASIL - HASIL SURVEY PENELITIAN
 NO. 1070

Nama yang bertanda tangan dibawah ini saya :

- 1. Nama : AMID HAMDANI
- 2. No. Mahasiswa/NIP/NIM : 02381206
- 3. Tingkat (D1, D2, S1, S2, S3) : S1
- 4. Universitas/Akademi : UIN SUMBA KALIAEA TEGAYAKARTA
- 5. Dosen Pembimbing : DR. H. KAMSI, MA
- 6. Alamat Rumah Peneliti : SIDOKERTO PURWOMARTANI, KALASAN
SLEMAN 71
- 7. Tempat Lokasi Penelitian / Survey : KALASAN

Menyatakan dengan ini kami bersedia untuk menyerahkan hasil - hasil Research/ Penelitian berjudul :

TUNJUKAN KEPUKULUAN UMM TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN
KARYAWAN DI UK. SUMBA BINTANG CEPILONE (SSB)
KALASAN TEGAYAKARTA

Kepada BAPPEDA Kabupaten Sleman

Pernyataan ini merupakan bagian yang tidak terlepas dari
 Pernyataan perijinan Research/ Penelitian yang kami lakukan dalam
 Wilayah Kabupaten Sleman DIY.



Sleman, 17 Februari 2007
 Yang menyatakan

AMID HAMDANI
 (Nama Terang)



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH
YOGYAKARTA

Sekretariat : Jln. Marsda Adisucipto Telp. /Fax. (0274) 512840

Nomor : UIN.2/MU/PP.00.9/827/2006 Yogyakarta, 16 Desember 2006
Lamp. : -
Perihal : **Rekomendasi Pelaksanaan Riset**

Kepada,
Yth. Gubernur Kepala Daerah Tk. I
Propinsi D. I. Yogyakarta
c. q. Kaditsospol D. I. Yogyakarta
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berkenaan dengan penyelesaian tugas penyusunan Skripsi mahasiswa kami perlu melakukan penelitian guna mengumpulkan data yang akurat. Oleh karena itu kami mohon bantuan dan kerjasama untuk memberikan ijin bagi mahasiswa Fakultas Syari'ah :

Nama : Amid Hamdani
NIM : 02381206
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : MU

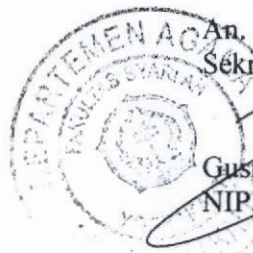
Judul Skripsi: **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM
PENGGAJIAN DI CV. SINAR BINTANG
GEMILANG (SBG) KALASAN YOGYAKARTA**

Guna mengadakan penelitian (Riset) di :

**CV. SINAR BINTANG GEMILANG (SBG) KALASAN
YOGYAKARTA**

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



An, Dekan
Sekretaris Jurusan MU

Gusnam Haris, S. Ag, M. Ag.
NIP. 150289263

Tembusan :

1. Dekan fakultas Syari'ah (Sbg. Laporan)
2. Arsip



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH
YOGYAKARTA

Sekretariat : Jln. Marsda Adisucipto Telp. /Fax: (0274) 512840

Nomor : UIN.2/MU/PP.00.9/827/2006 Yogyakarta, 16 Desember 2006
Lamp. : -
Perihal : **Mohon untuk bersedia melayani
Wawancara / Interview**

Kepada,
Yth. Direktur CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG)
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami beritahukan dengan hormat, bahwa untuk kelengkapan menyusun Skripsi dengan judul :

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM
PENGGAJIAN DI CV. SINAR BINTANG GEMILANG (SBG)
KALASAN YOGYAKARTA**

Mahasiswa kami :

Nama : Amid Hamdani
NIM : 02381206
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : MU

Perlu mengadakan wawancara / interview guna mengumpulkan data yang akurat.

Untuk itu kami mohon bantuan dan kerjasama bagi tujuan tersebut.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan
Sekretaris Jurusan MU

Gusnam Haris, S. Ag., M. Ag.
NIP. 150289263

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Syari'ah (Sgb. Laporan)
2. Arsip



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH
YOGYAKARTA

Sekretariat : Jln. Marsda Adisucipto Telp. /Fax. (0274) 512840

Nomor : UIN.2/MU/PP.00.9/827/2006 Yogyakarta, 16 Desember 2006
Lamp. : -
Perihal : **Mohon untuk bersedia melayani
Wawancara / Interview**

Kepada,
Yth.
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami beritahukan dengan hormat, bahwa untuk kelengkapan menyusun Skripsi dengan judul :

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM
PENGGAJIAN DI CV. SINAR BINTANG GEMILANG (SBG)
KALASAN YOGYAKARTA**

Mahasiswa kami :

Nama : Amid Hamdani
NIM : 02381206
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : MU

Perlu mengadakan wawancara / interview guna mengumpulkan data yang akurat.

Untuk itu kami mohon bantuan dan kerjasama bagi tujuan tersebut.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan
Sekretaris Jurusan MU

Gusnam Haris, S. Ag., M. Ag.
NIP. 150289263

Tembusan :

3. Dekan Fakultas Syari'ah (Sgb. Laporan)
4. Arsip



CV. Sinar Bintang Gemilang
Glove Manufacture

Dusun Sidokerto, Purwomartani, Kalasan, Sleman 55571
Telp. +62 - 274 7481554

SURAT KETERANGAN

No. /SBG/II/2007

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Wachid Zubaidi, A. Md
Jabatan : Direktur CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan Yogyakarta
Alamat : Sidokerto, Purwomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta

Memberikan keterangan bahwa :

Nama : Amid Hamdani
NIM : 02381206
Fakultas : Syari'ah
Jurusan : Muamalah
Universitas : Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah selesai melakukan penelitian di CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan Yogyakarta dalam rangka penyelesaian tugas akhir skripsi dengan Judul Penelitian : **Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Penggajian Karyawan di CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan Yogyakarta.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sleman, 05 Februari 2007

Direktur

CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG)



Wachid Zubaidi, A. Md

PEDOMAN WAWANCARA

(Perusahaan)

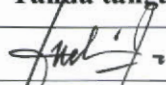
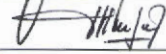


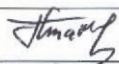
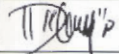



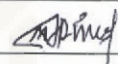
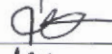



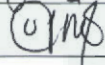
1. Bagaimana gambaran umum CV. SBG
2. Kenapa diberi nama Sinar Bintang Gemilang
3. Ada berapa macam pekerjaan dan bagaimana pelaksanaannya
4. Ada berapa jenis pembayaran upah dan berapa jumlah yang dibayarkan untuk setiap jenisnya
5. Siapakah yang menetapkan upah, hubungannya dengan Eagle bagaimana?
6. Kapan pembayaran upah tersebut dilaksanakan
7. Apa yang menjadi landasan upah, peraturan pemerintah atau yang lainnya
8. Apakah ada tunjangan lain selain upah tetap dan apa bentuknya
9. Kalau ada kerja lembur, sistem upahnya bagaimana
10. Apakah pemberian upah karyawan dalam kerangka produksi sudah seimbang
11. Kebijakan-kebijakan apa yang dilakukan pihak perusahaan dan apa sudah dibicarakan bersama karyawan

PEDOMAN WAWANCARA

(Karyawan)

1. Apakah pendidikan terakhir saudara
2. Mengapa memilih jadi karyawan di CV. SBG
3. Apa yang melatarbelakangi saudara untuk tetap bekerja sebagai karyawan di CV SBG dengan kebijakan yang sudah ada
4. Jenis pekerjaan apa yang saudara kerjakan di CV. SBG
5. Apakah pekerjaan tersebut menggunakan alat kalau ada siapa yang menyediakan alat tersebut
6. Siapa yang menetapkan upah
7. Kapan upah tersebut ditetapkan
8. Upah jenis apa yang saudara terima
9. Kapan pembayaran upah dilaksanakan
10. Berapa upah yang saudara terima
11. Apakah ada tunjangan lain selain upah, bentuknya seperti apa
12. Apakah upah tersebut sudah seimbang dengan yang sudah saudara berikan untuk perusahaan
13. Apakah perusahaan dalam pembayaran upah sudah tepat waktu
14. Apakah langkah saudara kalau saudara merasa dirugikan

**DAFTAR BUKTI WAWANCARA LANGSUNG DI CV. SINAR BINTANG
GEMILANG (SBG) KALASAN YOGYAKARTA**

No.	Nama	Pekerjaan	Tanda tangan
1.	Wachid Zubaidi	Direktur	
2.	Marsidah	Bag. Keuangan	
3.	Puji Lestari	Helper	
4.	Endah Dwi	Fariasi	
5.	Martilah	Hapong	
6.	Dewi	Velcro	
7.	Rina	Cara -H	
8.	Supiyah	PSP	
9.	Purwati	Pasang Kancing	
10.	Sri Mulyani	Omji/pasang ibu jari	
11.	Sujilah	Pita	
12.	Ani Ningsih	Zig-zag	
13.	Muryanto	QC	
14.	Sri Maryani	Machi	
15.	Ukiyati	Lipat	

PERJANJIAN KERJA

Kami yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama :
- Umur :
- Alamat :

Dan selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

2. Nama : WACHID ZUBAIDI
Jabatan : PIMPINAN
Alamat : Sidokerto Rt.01/Rw.01, Purwomartani, Kalasan,
Sleman, Yogyakarta.

Dan selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA telah bersepakat mengadakan suatu PERJANJIAN KERJA dengan syarat-syarat sebagai berikut ;

PASAL 1 MACAM PEKERJAAN

Segala pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan sarung tangan.

PASAL 2 JANGKA WAKTU PERJANJIAN

Mulai tanggal :
Sampai tanggal :

PASAL 3 UPAH

- Upah disesuaikan dengan UU No.13 Tahun 2003.
- Besarnya upah disesuaikan dengan golongan.
- Keterangan : penggolongan terlampir.
- Apabila HARI LIBUR jatuh pada hari libur kerja tidak ada penggantian hari libur. Jika minta PENGGANTIAN hari libur diganti pada hari kerja, maka gaji dipotong sesuai dengan jumlah Penggantian hari libur tersebut.

PASAL 4 JAM KERJA

Hari Senin : 07.25-15.30 WIB istirahat 12.00-12.30 WIB

Hari Jumat : 07.25-15.30 WIB istirahat 11.45 -12.45 WIB

Hari Sabtu : 07.25-10.30 WIB 07.05 - 11.45

JAM KERJA tersebut diatas sewaktu-waktu dapat diubah bilamana diperlukan.

LIMA MENIT sebelum jam kerja, harus sudah siap ditempat kerja.

PASAL 5 KERJA LEMBUR

Apabila ada pekerjaan yang harus diselesaikan PIHAK PERTAMA bersedia menjalankan kerja lembur, dengan upah $1/173 \times$ Upah Pokok/Jam.

PASAL 6 TATA TERTIB

1. PIHAK PERTAMA menyatakan akan tunduk/taat pada tata tertib atau perintah-perintah yang wajar

dari pimpinan atau orang lain yang ditunjuk oleh pimpinan.

2. PIHAK PERTAMA menyatakan akan tunduk/taat pada tata tertib serta peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.
 - Bersedia memakai seragam kerja maupun seragam olah raga apabila sudah diberikan dari perusahaan,
 - Bersedia untuk mengikuti senam bila sudah disediakan,
 - Bersedia untuk berpakaian rapi dan sopan,
 - Sanggup untuk dipindah tugaskan sewaktu-waktu,
 - Dll.

PASAL 7 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Jika PIHAK PERTAMA akan mengundurkan diri atau membatalkan perjanjian kerja ini, harus mengajukan permohonan 1 (satu) bulan sebelumnya, dan tidak akan menuntut sesuatu apapun kepada PIHAK KEDUA.
2. Jika PIHAK KEDUA akan memutuskan hubungan kerja atau membatalkan perjanjian kerja ini sebelum berakhirnya masa perjanjian kerja ini, maka PIHAK KEDUA harus memberikan sisa upah masa Perjanjian kerja yang dibatalkan.
3. Jika PIHAK PERTAMA diputuskan hubungan kerjanya karena melanggar tata tertib/peraturan-peraturan perusahaan, baik telah/belum diberikan peringatan-peringatan secara lisan/tertulis, maka PIHAK KEDUA tidak berkewajiban memberikan ganti rugi apapun.
4. Jika PIHAK PERTAMA mengundurkan diri atau membatalkan perjanjian kerja sebelum berakhirnya waktu perjanjian kerja, maka PIHAK PERTAMA tidak berhak menuntut sesuatu apapun kepada PIHAK KEDUA.

PASAL 8 MENINGGALKAN PEKERJAAN

1. Tidak dibenarkan meninggalkan pekerjaan sebelum mendapat ijin dari perusahaan. Perhitungan upah didasarkan pada lamanya ijin (upah dipotong sesuai dengan lamanya ijin).
2. Tidak masuk bekerja karena sakit, harus ada Surat Keterangan Dokter, maksimal 3 hari.
3. Tidak masuk kerja bukan karena sakit atau hal yang tidak dapat direncanakan, harus mendapat ijin lebih dahulu dari pimpinan, maksimal 2 kali dalam satu bulan.

PASAL 9 PEKERJA WANITA

1. Pekerja wanita yang hamil pada waktu menjalankan perjanjian kerja ini, akan diberi cuti diluar tanggungan perusahaan.
2. Lamanya cuti diluar tanggungan perusahaan (ayat 1 pasal 9) diberikan paling lama tujuh setengah bulan.

PASAL 10 BERAKHIRNYA MASA PERJANJIAN

- Perjanjian kerja ini berakhir tepat pada tanggal seperti tertulis pada PASAL 2.
- Jika dikemudian hari terjadi perselisihan dalam menjalankan perjanjian kerja ini, akan diselesaikan melalui KANDEPNAKER SETEMPAT.

Yogyakarta, ...

PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA

(WACHID ZUBAIDI)

()



UPAH POKOK

Golongan :

1. Psp,
Helper,

2. Cara-H
Sambung Machi,
Pasang Velcro,
Pasang Logo
Fantasi

3. Lipat Ibu jari
Jahit Logo
Ironing
Jahit Karet

4. Teknik
Quality Control
Pasang Machi
Lipat Omo
Pasang Ibu Jari
Pasang Pita

SURAT PERJANJIAN KERJA

No: 008 / X / CMT / 06

yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : Kim Dong Sun
Jabatan : President Director
Perusahaan : PT. Eagle Glove Indonesia
Alamat : Bayen, Purwomartani, Kalasan, Sleman 55571
Yogyakarta.

Selanjutnya disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**

2. Nama : Wachid Zubaidi
Jabatan : Director
Perusahaan : CV Sinar Bintang Gemilang
Alamat : Sidokerto, Purwomartani, kalasan Sleman
Yogyakarta

Selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**

menyatakan bahwa kedua belah pihak telah sepakat untuk mengadakan perjanjian kerjasama sub kontrak pekerjaan sarung tangan yang diatur dalam pasal-pasal sebagai berikut :

PASAL I HUBUNGAN KERJA

Pihak pertama adalah pemberi pekerjaan sub kontrak kepada pihak kedua

PASAL II PENYEDIAAN BAHAN DAN PERALATAN

Bahan baku akan disediakan oleh pihak pertama, sedangkan bahan penunjang disediakan oleh pihak kedua

PASAL III CARA PEMBAYARAN

1. Pihak pertama akan menerbitkan laporan hasil pemeriksaan setelah barang selesai diperiksa, sebagai dasar pembuatan invoice oleh pihak kedua.
2. Pihak I akan melakukan pembayaran sesuai dengan hasil perhitungan yang dianggap baik oleh pihak pertama.
3. Pembayaran akan dilakukan 2 (dua) minggu setelah pihak pertama menerima invoice.
4. Pihak ke II wajib menerbitkan faktur pajak standard untuk PPN sebesar 10%.
Pihak ke I akan memotong pembayaran kepada pihak ke II sebesar 6% dari total invoice sebelum PPN untuk PPH pasal 23

PASAL IV KUALITAS HASIL PEKERJAAN

Simpangan kualitas yang masih bisa diperbaiki (minor problem) akan dikembalikan untuk diperbaiki oleh pihak kedua.
Gagal kualitas yang menyebabkan reject (major problem) akan menjadi tanggung jawab pihak kedua. Dalam hal jumlahnya telah melebihi 0,2 % dari total order yang dikerjakan, maka pihak pertama dapat melakukan klaim ganti rugi kepada pihak kedua.

1. Jika repair dikerjakan oleh pihak pertama, maka biaya repair sebesar Rp. 500 / pcs akan menjadi tanggungan pihak ke dua.
2. Klaim atas reject akan menjadi tanggungan pihak kedua yang besarnya dihitung dari total bahan baku yang dipakai sesuai style yang dikerjakan.

**PASAL V
PEMINDAHAN PEKERJAAN KEPADA PIHAK LAIN**

Pihak kedua tidak diperbolehkan untuk memindahkan pekerjaan kepada pihak lain tanpa ada ijin tertulis dari pihak pertama.

**PASAL VI
PENERIMAAN MATERIAL**

Pihak kedua wajib memberikan laporan hasil penerimaan material dalam waktu selambatnya 2 (dua) hari setelah barang diterima. Melebihi batas waktu ini, maka dapat dianggap penerimaan sesuai dengan data yang tertulis di surat jalan.

**PASAL VII
PEMAKAIAN MATERIAL**

1. Dalam hal adanya kelebihan supply material, maka pihak kedua wajib untuk mengembalikan kepada pihak pertama.
2. Pihak kedua wajib untuk bekerja secara terukur sesuai dengan randeman pemakaian material yang diberikan oleh pihak pertama, dan kelebihan pemakaian material akan menjadi tanggung jawab pihak kedua.

**PASAL VIII
PERSELISIHAN**

Apabila terjadi perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian ini, maka kedua belah pihak akan menyelesaikan secara musyawarah.

**PASAL IX
MACAM DAN LINGKUP PEKERJAAN SUB KONTRAK**

<u>No</u>	<u>Order</u>	<u>PO No.</u>	<u>Qt'y (pcs)</u>	<u>Harga/pcs</u>	<u>Proses kerja</u>	<u>Tgl Selesai</u>	<u>Material</u>
1.	PRECEPT STRETCH	NY 1564	576	Rp 2.600.-	S - 1	14 Oct-06	Synthetic
2.	TEC SERIES Custom Logo	NY 1595	6.048	Rp 2.800.-	S - 1	13 Nov-06	Leather
3.	PRECEPT PRINT	NY 1572	7.000	Rp 2.700.-	S - 1	17 Nov-06	Synthetic

Demikian surat perjanjian ini dibuat dengan rangkap 2 (dua) asli, untuk dilaksanakan sebaik-baiknya oleh kedua belah pihak.

Yogyakarta, 06 Oktober 2006
PT. Eagle Glove Indonesia

CV. Sinar Bintang Gemilang


Kim Dong Sun
President Director

Wachid Zubaidi
Director

CURRICULUM VITAE

Nama : Amid Hamdani
TTL : Bogor, 12 April 1983
Alamat asal : Cikubang, Cikutamahi, Cariu, Bogor, Jawa Barat
Alamat Yogya : Panti Asuhan "Al-Lathiiif", Sidokerto, Purwomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta. 55571

Nama Orang Tua
Ayah : Saemad
Ibu : Ati
Pekerjaan : Tani
Wali : Drs. H. Budi Parjiman

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 1 Negla Buana Cariu-Bogor Lulus tahun 1996
2. SLTPN 1 Cariu-Bogor Lulus tahun 1999
3. MAN 1 Pakem Sleman Yogyakarta Lulus tahun 2002
4. Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Masuk tahun 2002

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Penanggung Jawab Panti Asuhan Sinar Melati cabang Kalasan (2004 - Sekarang).
2. Staff Bid. PHBI Remaja Islam Hidayatul Falihin Sidokerto, Purwomartani, Kalasan, Sleman (2005-2006).
3. Staff Dept. Sosial Kemasyarakatan Perhimpunan Mahasiswa Bogor D. I Yogyakarta (PAMOR RAYA) (2003-2004).
4. Staff Dept. Ekonomi Perhimpunan Mahasiswa Bogor D. I Yogyakarta (PAMOR RAYA) (2004-2005).
5. Staff Bid. PHBI, Dakwah dan Pendidikan Takmir Masjid Baiturrahman Sidokerto, Purwomartani, Kalasan, Sleman (2006-2008).
6. Wakil Direktur Bag. Keuangan TPA Al- Munawarah Cupuwatu II, Purwomartani, Kalasan, Sleman (2005-2006).
7. Wakil Direktur Bag. Administrasi TPA Darul 'Ulum Sidokerto, Purwomartani, Kalasan, Sleman (2006-2007).

PENGALAMAN LAIN

1. Mengajar di SD IDEA Kalasan Bag. Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) (Maret-Mei 2005).
2. Mengajar Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA).
3. Karyawan CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan Yogyakarta.
4. Loper Koran.