

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP MEKANISME  
REKRUITMEN DAN PENGUPAHAN  
TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN KONVEKSI  
DI DESA LANGGARDALEM KUDUS**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

**OLEH :  
M. MISBAHUS SURUR  
99380571**

**DI BAWAH BIMBINGAN :  
DRS. KHOLID ZULFA, M.Si  
AGUS MOH NAJIB, S.Ag, M.Ag**

**JURUSAN MUAMALAH  
FAKULTAS SYARI'AH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2004**

**Drs. Kholid Zulfa, M.Si**  
Dosen Fakultas Syari'ah  
IAIN Sunan Kalijaga

**NOTA DINAS**

Hal : Skripsi  
Saudara M. Misbahus Surur  
Lampiran : 3 (tiga) eksemplar

Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Syari'ah  
IAIN Sunan Kalijaga  
di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Setelah membaca dan memberikan bimbingan seperlunya, maka kami selaku pembimbing skripsi saudara :

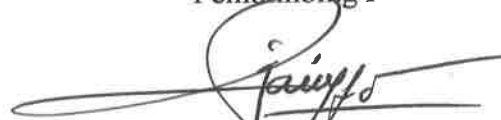
Nama : M. Misbahus Surur  
NIM : 99380571  
Jurusan : Muamalah  
Judul Skripsi : **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Mekanisme Rekrutmen dan Pengupahan Tenaga Kerja Pada Perusahaan Konveksi di Desa Lenggardalem Kudus**

Dengan ini kami nyatakan bahwa skripsi dapat diajukan dalam munaqosah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Hukum Islam Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga.

Demikian nota dinas ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.  
*Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Yogyakarta, 15 Robi'ul Tsani 1425 M  
02 Juni 2004 M

Pembimbing I



Drs. Kholid Zulfa, M.Si  
NIP. 150 266 740

**Agus Moh. Najib, S.Ag, M.Ag**

Dosen Fakultas Syari'ah  
IAIN Sunan Kalijaga

**NOTA DINAS**

Hal : Skripsi  
Saudara M. Misbahus Surur  
Lampiran : 3 (tiga) eksemplar

Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Syari'ah  
IAIN Sunan Kalijaga  
di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Setelah membaca dan memberikan bimbingan seperlunya, maka kami selaku pembimbing skripsi saudara :

Nama : M. Misbahus Surur  
NIM : 99380571  
Jurusan : Muamalah  
Judul Skripsi : **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Mekanisme Rekrutmen dan Pengupahan Tenaga Kerja Pada Perusahaan Konveksi di Desa Langgardalem Kudus**

Dengan ini kami nyatakan bahwa skripsi dapat diajukan dalam munaqosah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Hukum Islam Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga.

Demikian nota dinas ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Yogyakarta, 15 Robi'ul Tsani 1425 M  
02 Juni 2004 M

Pembimbing II

  
Agus Moh. Najib, S.Ag, M. Ag.  
NIP. 150 275 462

## MOTTO

احب الصالحين ولست منهم \*

عساني ان انال بهم شفاعه

واكره من بضاعته المعاصي \*

وان كما سوا في البضاعة

*Aku cinta kepada orang-orang sholeh walaupun aku tidak termasuk golongan mereka*

*Aku berharap bahwa aku bisa mendapatkan syafa'at (ilmu dan kebaikan) dari mereka*

*Aku tidak suka terhadap barang-barang maksiat*

*Walaupun aku sama maksiatnya dengan barang-barang itu*

## PERSEMBAHAN



*Skripsi ini kupersembahkan kepada;  
Ayahanda & Ibundaku Tercinta, Saudara-saudaraku Tersayang,  
Sahabat-sahabatku di Al-Mizan, Teman-temanku KKN Pentium 2  
Angk. 49 , dan tak lupa Almamaterku tercinta  
Fakultas Syari'ah, Jurusan Muamalah  
UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta.*

**PENGESAHAN**

**SKRIPSI BERJUDUL  
TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP MEKANISME REKRUITMEN  
DAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN  
KONVEKSI DI DESA LANGGARDALEM KUDUS**

yang disusun oleh :  
**M. MISBAHUS SURUR**  
NIM : 99380571

Telah dimunaqasahkan di depan sidang munaqasah Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 5 Jumadil Awwal 1425 H / 22 Juni 2004 M., dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu dalam ilmu hukum Islam.

Yogyakarta, 17 Jumadil Tsani 1425 H.  
02 Agustus 2004 M.



**PANITIA MUNAQASAH**

KETUA SIDANG

Drs. Riyanta, M.Hum  
NIP. 150 259 417

SEKRETARIS SIDANG

Budi Ruhiatudin, SH. M.Hum  
NIP. 150 300 640

PEMBIMBING I

Drs. Khalid Zulfa, M.Si  
NIP. 150 266 740

PEMBIMBING II

Agus Moh. Najib, S.Ag, M.Ag  
NIP. 150 275 462

PENGUJI I

Drs. Khalid Zulfa, M.Si  
NIP. 150 266 740

PENGUJI II

Drs. Yusuf Khoiruddin, SE. M.Si  
NIP. 150 253 887

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين . وبه نستعين على امور الدنيا والدين . والصلاة والسلام على اشرف

الانبياء والمرسلين وعلى اله وصحبه اجمعين . اما بعد .

Segala puji dan syukur hanya bagi Allah, yang senantiasa mencurahkan segala kasih-sayangNya, sehingga hanya karena rahmat dan petunjukNya lah skripsi yang berjudul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP MEKANISME REKRUTMEN DAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN KONVEKSI DI DESA LANGGARDALEM, KUDUS**, dapat terselesaikan.

Sholawat serta salam tak lupa tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW., keluarga, sahabat, beserta seluruh umatnya yang selalu mengikuti jejak beliau hingga akhir zaman nanti.

Dengan ucapan syukur inilah, penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu bagian dari syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum Islam pada Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Selanjutnya, keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan kerendahan hati perkenankan kiranya untuk menghaturkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Dekan Fakultas Syari'ah, Bapak Drs. H. A. Malik Madaniy, MA, yang telah mengijinkan penelitian ini.
2. Bapak Dr. Hamim Ilyas, M. Ag, selaku Ketua Jurusan Muamalat Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bapak Drs. Kholid Zulfa, M.Si, dan Bapak Agus Moh. Najib, M.Ag, yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing penyusun dengan sabar dalam menyusun skripsi ini.
4. Bapak Drs. Khalil, MS., selaku Pembimbing Akademik.
5. Bapak dan Ibu dosen serta segenap karyawan Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Ayahanda H. Mas'ud Hamid dan Ibunda Hj. Chanifah atas do'a dan dorongan semangat segala pengorbanannya bagi penyusun untuk melanjutkan pendidikan.
7. Pemilik Perusahaan Konveksi "Sahara" dan Konveksi "Ideal Collection" serta seluruh karyawan di Desa Langgardalem Kudus.
8. Sahabat tercintaku (Ust. Zamam, Rifki, Milza, Ayu', Adi, Lippo, dan Fauzan) yang telah ikut memberikan dorongan serta mau membuka telinganya untuk mendengar keluhan-keluhanku.
9. Seluruh Crew Arabic Comp (Mas Arif sekalian, Aziz dan Naim) yang bersedia menemaniku dalam aktifitas pengetikan serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, yang telah memberikan dorongan dan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini

Akhirnya penyusun pasrahkan sepenuhnya kepada Allah dengan diiringi do'a semoga Allah memberikan balasan yang setimpal, kepada semua pihak yang telah disebutkan di atas.

Mudah-mudahan karya yang sederhana ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya, khususnya bagi penyusun, dan umumnya kepada semua pihak yang mencintai Ilmu.

Yogyakarta, 10 Robi'ul Tsani 1425 H  
28 Mei 2004 M

Penyusun

  
M. Misbahus Surur  
NIM. 99380571



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan pedoman transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 150 tahun 1987 dan no. 05436/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	B	be
ت	tā'	T	te
ث	ṣā	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jīm	J	je
ح	ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	Kh	ka dan ha
د	dāl	D	de
ذ	ẓāl	ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	rā'	R	er
ز	zai	Z	zet
س	sīn	S	es
ش	syīn	Sy	es dan ye
ص	ṣād	Ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	ḍād	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭāṭ	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓāṣ	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik
غ	gain	G	ge
ف	fā‘	F	ef
ق	qāf	Q	qi
ك	kāf	K	ka
ل	lām	L	el
م	mīm	M	em
ن	nūn	N	en
و	wāwu	W	we
هـ	hā‘	H	ha
ء	hamzah	’	apostrof (tetapi tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)
ي	yā‘	Y	ye

**B. Vokal.**

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

## 1. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	a	a
—	kasrah	i	i
—	dammah	u	u

Contoh:

كتب - kataba      يذهب - yazhabu  
سئل - su'ila      ذكر - zükira

## 2. Vokal Rangkap.

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ى	fathah dan ya	ai	a dan i
و	fathah dan wawu	au	a dan u

Contoh:

كيف - kaifa      حولاً - ḥaulan

## C. Maddah.

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ى	fathah dan alif atau alif maqṣūrah	ā	a dengan garis di atas

ي	kasrah dan ya	ī	i dengan garis di atas
و	ḍammah dan wawu	ū	u dengan garis di atas

Contoh:

قال - qāla

قيل - qīla

رمى - ramā

يقول - yaqūlu

#### D. Ta' Marbuṭah.

Transliterasi untuk ta' marbuṭah ada dua:

##### 1. Ta' marbuṭah hidup.

Ta' marbuṭah yang hidup atau yang mendapat harkat fatḥah, kasrah dan ḍammah, transliterasinya adalah (t).

##### 2. Ta' marbuṭah mati.

Ta' marbuṭah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h)

Contoh: طلحة - Ṭalḥah

##### 3. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta' marbuṭah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbuṭah itu ditransliterasikan dengan (h).

Contoh: روضة الجنة - rauḍah al-Jannah

#### E. Syaddah (Tasydid).

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut

### 1. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	a	a
—	kasrah	i	i
—	ḍammah	u	u

Contoh:

كتب - kataba      يذهب - yazhabu  
 سئل - su'ila      ذكر - zukira

### 2. Vokal Rangkap.

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ي.....	fathah dan ya	ai	a dan i
و.....	fathah dan wawu	au	a dan u

Contoh:

كيف - kaifa      حولا - ḥaulan

### C. Maddah.

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ي..... ا.....	fathah dan alif atau alif maqṣūrah	ā	a dengan garis di atas

dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh: رَبَّنَا - rabbanā

نَعْمَ - nu'imma

#### F. Kata Sandang.

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu “ال”. Namun, dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyyah.

##### 1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu “al” diganti huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh : الرَّجُل - ar-rajulu

السَّيِّدَةُ - as-sayyidatu

##### 2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Bila diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qamariyyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda sambung (-)

Contoh: الْقَلَم - al-qalamu

الْجَلَال - al-jalālu

الْبَدِيع - al-badī'u

## G. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

شيء - syai`un

أمرت - umirtu

النوء - an-nau`u

تأخذون - ta`khuzūna

## H. Penulisan Kata.

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وان الله هو خير الرازقين - Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn atau

Wa innallāha lahuwa khairur-rāziqīn

- I. Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, di antaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap harus awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

وما محمد إلا رسول - wa mā Muḥammadun illā Rasūl  
انّ أوّل بيت وضع للناس - inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi

Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh :

نصر من الله وفتح قريب - naṣrun minallāhi wa fathun qarīb  
الله الامر جميعاً - lillāhi al-amru jamī'an

- J. Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transiterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN NOTA DINAS</b> .....	ii
<b>MOTTO</b> .....	iv
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>TRANSLITERASI</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xvi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xviii
<b>ABSTRAK</b> .....	xix
<b>BAB I</b>	
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah .....	7
C. Tujuan dan Kegunaan.....	7
D. Telaah Pustaka.....	8
E. Kerangka Teoretik.....	11
F. Metode Penelitian.....	20
G. Sistematika Pembahasan .....	23
<b>BAB II</b>	
<b>IJARAH DAN UJRAH DALAM KONSEP HUKUM</b>	
<b>ISLAM</b> .....	25
A. Pengertian <i>Ijārah</i> .....	25
B. Landasan Hukum <i>Ijārah</i> .....	34

	C. Pengertian <i>Ujrah</i> .....	36
	D. Keadilan dalam Islam.....	44
<b>BAB III</b>	<b>MEKANISME REKRUITMEN DAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN KONVEKSI DI DESA LANGGARDALEM .....</b>	<b>49</b>
	A. Sejarah Berdiri dan Perkembangan.....	49
	B. Struktur Organisasi.....	52
	C. Mekanisme Rekrutmen Tenaga Kerja .....	57
	D. Pengupahan Tenaga Kerja.....	63
	E. Pemberlakuan Jam Kerja.....	72
<b>BAB IV</b>	<b>TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP MEKANISME REKRUITMEN DAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN KONVEKSI DI DESA LANGGARDALEM KUDUS .....</b>	<b>73</b>
	A. Mekanisme Rekrutmen Tenaga Kerja.....	73
	B. Pengupahan Tenaga Kerja.....	84
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>95</b>
	A. Kesimpulan.....	95
	B. Saran-saran .....	96
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
	<b>DAFTAR TERJEMAHAN.....</b>	<b>II</b>
	<b>BIOGRAFI ULAMA.....</b>	<b>VIII</b>
	<b>CURICULUM VITAE.....</b>	<b>X</b>
	<b>LAIN-LAIN.....</b>	<b>XI</b>

## **DAFTAR TABEL**

1. Contoh hitungan pengupahan untuk bagian pemotong kain
2. Contoh hitungan pengupahan untuk bagian pembordir
3. Contoh hitungan pengupahan untuk bagian penjahit
4. Daftar Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) untuk Kabupaten Kudus
5. Upah Minimum Kabupaten/Kota untuk Kabupaten Kudus



## ABSTRAK

Fenomena buruh sedikit banyak telah menyedot perhatian massa sejak terjadinya revolusi industri di Eropa pada abad XV yang memaksa manusia untuk bekerja di pabrik-pabrik, lahan tambang, perkebunan dan lain-lain. Revolusi industri yang diklaim sejarawan sebagai tonggak kebangkitan Eropa setelah sejak berabad-abad lamanya tenggelam dalam kegelapan para kaisar dengan doktrin-doktrin gerejanya. Sejak saat muncul kelas pemodal (*kaum borjuis*) yang 'mengorganisasi' dan 'mengeksplotir' buruh untuk bekerja pada pabrik-pabrik. Pada sisi lain, sistem *feodalistik* ini melahirkan kelompok masyarakat miskin, kelas pekerja (*kaum ploretar*) yang menjadi budak bagi para pemodal.

Istilah buruh atau pekerja dan pengusaha atau majikan yang berkonotasi pada adanya perbedaan kelas, tidak dikenal dalam Islam. Karena pekerja dan majikan sama-sama mempunyai hak dan kewajiban yang harus mereka terima dan mereka penuhi. Di antara hak yang harus di terima oleh pekerja adalah upah yang sesuai dengan jerih payahnya. Upah merupakan hal yang perlu bahkan harus dibicarakan dalam perjanjian kerjasama karena kelangsungan hidup para pekerja dan keluarganya sangat bergantung pada upah yang mereka terima pihak majikan juga perlu untuk menjaga keseimbangan antara besarnya upah yang harus diberikan pada pekerja dengan jasa yang diberikannya karena hal ini sangat berkaitan dengan kualitas kerja.

Mekanisme rekrutmen dan pengupahan adalah faktor-faktor yang ada dalam perjanjian kerja. Hal ini seperti apa yang terjadi di Perusahaan Konveksi di Desa Langgardalem Kudus. Dimana adanya perjanjian kerja dalam hal rekrutmen dan pengupahan antara si pemilik perusahaan dan pekerja untuk menjalankan usahanya. Dalam menjalankan usahanya si pemilik perusahaan berusaha mengontrak tenaga kerja dengan disertai kompensasi/imbalance tertentu. Mekanisme rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan disesuaikan dengan kondisi yang ada salah satunya adalah pasar, karena pasar sangat menentukan produktivitas perusahaan, sedangkan sistem upahnya apabila dikaitkan dengan Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota masih dibawah standart upah. Lalu yang menjadi pertanyaan adalah, apakah mekanisme rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan tidak merugikan pihak pekerja ?, dan apakah upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan minimum pekerja atau tidak ? Benarkah di dalam mekanisme rekrutmen dan pengupahan diperusahaan tidak terdapat penindasan, eksploitasi dan ketidakadilan terhadap para pekerja.

Dalam skripsi ini juga dianalisis apakah mekanisme rekrutmen dan sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan hukum Islam (muamalah) atau tidak, karena dalam hukum muamalah itu lebih mengarah pada patokan-patokan yang mengatur hubungan hak dan kewajiban dalam masyarakat, hal ini banyak dibicarakan oleh al-Qur'an, dalam bentuk prinsip-prinsip dasar saja dan kemudian dijelaskan oleh Nabi SAW secara kontekstual. Prinsip-prinsip itu lebih banyak dituturkan oleh nas sejalan dengan prinsip-prinsip secara umum penetapan hukum Islam yang tujuan utamanya adalah untuk kemaslahatan.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Suatu fitrah manusia, jika ia terdorong untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Oleh karena itu juga merupakan fitrah, jika manusia berusaha memperoleh kekayaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, serta berusaha untuk bekerja agar bisa memperoleh kekayaan tadi.<sup>1</sup> Dengan bekerja setiap individu dapat memenuhi hajat hidupnya, hajat hidup keluarganya, berbuat baik kepada kaum kerabatnya, memberikan pertolongan kepada kaumnya yang membutuhkan, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan ummatnya, berjalan di jalan Allah dan menegakkan kalimah-Nya, sesuai dengan firman Allah:

والله فضل بعضكم على بعض في الرزق فما الذين فضلوا برآدي رزقهم على ما ملكت  
أيما فهم فيه سواء أفبنعمة الله يجحدون<sup>2</sup>

Konsep Islam tentang kebutuhan manusia sangat sederhana. Disebut demikian, karena dapat dipahami oleh semua lapisan masyarakat. Konsep ini mengenal empat istilah, yaitu halal, baik, haram dan mubazir. Halal dan baik mengacu pada semua kebutuhan hidup yang dipakai dan dimakan harus dibenarkan oleh agama dan akal sehat manusia, baik dalam jenis benda atau

---

<sup>1</sup> Taqyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*, alih bahasa oleh Moh. Maghfur Wachid, cet. 7, (Surabaya : Risalah Gusti, 1996), hlm. 65.

<sup>2</sup> An-Nahl (14) : 71

bahan, maupun cara mendapatkannya. Sedangkan haram dan mubazir mengacu pada semua pendapatan hidup dan pemakaiannya yang tidak dibenarkan oleh agama maupun akal sehat manusia.<sup>3</sup>

Adapun maksud dari bekerja itu sendiri adalah segala kemampuan dan kesungguhan yang dikerahkan manusia, baik jasmani maupun rohani atau akal pikiran untuk mengolah kekayaan alam ini bagi kepentingannya. Apakah orang yang bekerja itu untuk dirinya atukah untuk orang lain dengan mendapatkan upah. Siapapun orang lain ini, apakah pribadi, yayasan, perusahaan atau pemerintahan.<sup>4</sup>

Dari penjelasan di atas dapat ditarik pengertian bahwa, Islam sendiri memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh, agar mereka bekerja untuk orang tersebut. Allah SWT berfirman;

اهم يقسمون رحمة ربك نحن قسمنا بينهم معيشتهم في الحياة الدنيا ورفعنا بعضهم فوق  
بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضا سخريا<sup>5</sup>

Dalam akad perjanjian kerja dalam hal pemberian upah, misalnya, di antara perusahaan terdapat cara-cara yang berbeda-beda, hal ini tergantung pada kebijaksanaan si pemilik perusahaan tersebut. Demikian halnya yang terjadi pada Perusahaan Konveksi di Desa Langgardalem, Kudus, Jawa

<sup>3</sup> Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja : Dalam Prespektif Islam*, Cet. 1, (Jakarta, Gema Insani Press, 2001), hlm. 16-17.

<sup>4</sup> Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa oleh K.H. Didin Hafidhuddin, dkk. (Jakarta : Robbani Press, 1997), hlm. 146.

<sup>5</sup> Az-Zukhruf (25) : 32.

Tengah yang menjadi obyek penelitian ini. Di mana adanya perjanjian kerja dalam hal rekrutmen dan pengupahan antara si pemilik perusahaan dan buruh untuk menjalankan usahanya. Dalam menjalankan usahanya si pemilik perusahaan berusaha mengontrak tenaga kerja/karyawan/buruh dengan disertai kompensasi/imbalan tertentu. Imbalan atau upah tersebut sesuai dengan jerih payah dan tanggungjawabnya. Sebagaimana perintah Allah SWT untuk berbuat baik dan berbuat adil pada sesama, maka barangsiapa yang tidak meletakkan sesuatu berarti ia telah berbuat aniaya (zalim) begitu juga dalam memberikan upah, seperti firman Allah;

ولكل أمة رسول فإذا جاء رسولهم قضي بينهم بالقسط وهم لا يظلمون<sup>6</sup>

Perusahaan Konveksi di Langgardalem, Kudus, hanyalah *segelintir* perusahaan yang tersebar di beberapa daerah Kudus, Jawa Tengah. Perusahaan-perusahaan ini banyak bergerak dalam bidang produksi pakaian jadi berikut pemasarannya dan terus mengalami perkembangan dengan dibuktikan banyaknya hasil produksi yang ditemukan di daerah-daerah pemasaran, seperti Kudus, Temanggung, Semarang, Surabaya, Jakarta, bahkan sampai luar Jawa.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, pemilik perusahaan mengontrak pekerjaannya berdasarkan kebutuhan yang ada, dalam arti, pemilik perusahaan akan banyak mengontrak banyak pekerja di waktu meningkatnya permintaan pasar, akan tetapi sebaliknya, jika pasar mengalami kelesuan

---

<sup>6</sup> Yūnus (11) : 47.

permintaan, maka pemilik perusahaan biasanya hanya membutuhkan tenaga kerja yang relatif sedikit atau sekitar 10-15 orang.

Lantas bagaimana cara pemilik perusahaan dalam merekrut para tenaga kerjanya? Calon tenaga kerja adakalanya datang sendiri untuk melamar pekerjaan, akan tetapi banyak juga yang dipanggil atau dicari di pelosok desa. Pemilik perusahaan menawarkan pekerjaan kepada calon tenaga kerjanya sesuai dengan bidang dan keahliannya, karena walau bagaimanapun juga profesionalitas sangat di utamakan dalam pekerjaan ini. Akan tetapi sangatlah sedikit calon pekerja yang siap dengan keahliannya itu, maka tidak heran jika pemilik perusahaan banyak menolak lamaran kerja pekerja yang masih dalam tahap belajar.

Pemberhentian dan pemanggilan tenaga kerja tersebut, bisa dilakukan sewaktu-waktu tergantung kondisi pasar, jika kondisi pasar mengalami peningkatan maka tenaga kerja dapat bekerja penuh, sesuai dengan target yang telah ditentukan. Akan tetapi jika pasar dalam keadaan lesu permintaan, maka sebagian dari mereka tidak dapat bekerja tanpa ada "panggilan" dari pemilik perusahaan.

Persoalan yang muncul adalah bahwa kesepakatan atau kontrak kerja antara Perusahaan Konveksi dengan pekerjanya di samping tidak ditentukan jangka waktunya secara jelas karena hanya melihat kondisi pasar, juga kesepakatan tersebut hanya diterangkan secara lisan tanpa perjanjian secara tertulis. Menurutnya dengan perjanjian secara lisan lebih mudah dalam mempraktekkannya dan bersifat kekeluargaan daripada perjanjian secara



tertulis yang harus terpaku pada hal-hal yang bersifat formal.<sup>7</sup> Bagaimanapun juga jika ada kesepakatan resmi/hitam di atas putih, tentunya akan membawa kepada suatu akad yang saling memperkuat posisi antara pihak perusahaan dan pekerja.

Seperti halnya usaha mengembangkan harta benda dilarang dengan menggunakan cara-cara mengandung unsur-unsur penganiayaan terhadap tenaga kerja, tetapi haruslah berdasarkan saling menolong dan kerelaan antara perusahaan dan tenaga kerja. Seperti dalam firman Allah:

وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الأثم والعدوان<sup>8</sup>

Persoalan lain yang muncul dan menarik dalam pengelolaan konveksi ini adalah, mengenai pemberian upah. Pemerintah dalam hal ini menetapkan kesejahteraan dengan dikeluarkannya ketentuan Upah Minimum Propinsi (UMP). Istilah UMP baru digunakan oleh Pemerintah Pusat (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Tingkat II atau I dan pihak Organisasi Pekerja dan Pengusaha mulai tahun 2001. Sebelum itu, istilah yang digunakan adalah Upah Minimum Regional yang biasa disingkat UMR, namun mulai tahun 2001 keputusan UMP dan UMK untuk tiap Propinsi dan Kabupaten atau Kota Madya langsung dibuat oleh Gubernur atas rekomendasi para Bupati dan Walikota yang berada di propinsi masing-masing.<sup>9</sup> Diketahui untuk Upah

<sup>7</sup> Wawancara dengan bapak Ahmad Barhan (pemilik Konveksi "Sahara") di Laggardalem, Kudus, pada tanggal 31 Januari 2004.

<sup>8</sup> Al-Mā'idah (6) : 2.

<sup>9</sup> Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, cet. 2, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm 191.

Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di wilayah Kabupaten Kudus untuk tahun 2004 ditetapkan sebesar Rp. 417.000 per bulan, kebijaksanaan ini tentunya memberikan harapan bagi pekerja untuk meningkatkan taraf hidupnya. Namun apabila hal ini dikaitkan dengan standar minimum upah di Perusahaan Konveksi Langgardalem (bagian terendah) yaitu pekerja harian sebesar Rp. 300.000,- per bulan, maka ketentuan upah dari perusahaan ternyata masih di bawah standart upah pemerintah.

Tujuan utama dari ditetapkannya Upah Minimum (UMP/UMR/UMK) adalah sebagai “jaring pengaman” (*Safety Net*), yang berfungsi agar mencegah agar upah tidak terus merosot di bawah daya beli pekerja.<sup>10</sup> Ketentuan upah tersebut didasarkan di dalam pasal 1 ayat (5) UU Nomor 3 tahun 1992, ditegaskan bahwa upah ditetapkan menurut (a) perjanjian, atau (b) perundang-undangan. Terhadap ketentuan ini harus ditafsirkan bahwa upah boleh ditetapkan menurut perjanjian apabila tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.<sup>11</sup>

Melihat kondisi yang demikian itu, maka timbul pertanyaan, sudah sesuaikah antara hak dan kewajiban sebagai pekerja, begitu juga sebaliknya, sudah sesuaikah hak dan kewajiban sebagai pemilik perusahaan, sehingga akan tercipta hubungan baik antara kedua belah pihak yang bersangkutan sebagaimana yang dikehendaki oleh hukum perjanjian dalam Islam. Dan apa yang melatarbelakangi perbedaan tingkat upah minimum perusahaan dengan

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, hlm. 192.

<sup>11</sup> Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, cet. 2, (Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 36.

ketentuan pemerintah daerah dalam pemberian upah tersebut. Hal ini mengingat kewenangan pihak pemilik perusahaan sebagai pengelola usaha membuat ketentuan yang mau tidak mau harus ditaati oleh semua pekerja. Hal inilah yang penyusun jadikan obyek kajian karena hukum Islam sangat menghargai apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing pihak yang mengadakan perjanjian sehingga salah satu pihak tidak ada yang dirugikan, menghindarkan dari unsur penipuan dan mempunyai prinsip memelihara nilai-nilai keadilan guna menghindari madharat dalam hidup bermasyarakat.<sup>12</sup>

## **B. Pokok Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme rekrutmen dan pengupahan bagi pekerja di Perusahaan Konveksi, Langgardalem, Kudus, Jawa Tengah ?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap mekanisme rekrutmen dan pengupahan tersebut ?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mendeskripsikan tentang rekrutmen tenaga kerja dan pengupahan khususnya Perusahaan Konveksi di Desa Langgardalem Kudus.

---

<sup>12</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, (Yogyakarta : BPFH UII, 1988), hlm. 7.

- b. Untuk menjawab sesuai atau tidaknya mekanisme rekrutmen tenaga kerja dan pengupahan yang terjadi di Perusahaan Konveksi di Desa Langgardalem, Kudus, tersebut dengan hukum Islam.

## 2. Kegunaan

- a. Sebagai sumbangan khazanah Ilmu pengetahuan dalam bidang muamalah, khususnya yang berhubungan dengan mekanisme rekrutmen dan pengupahan Perusahaan Konveksi.
- b. Sumbangan pemikiran pada pihak terkait, pemilik perusahaan, tenaga kerja, dan pemerintah setempat.

## D. Telaah Pustaka

Di kalangan ahli fiqh pembahasan tentang perjanjian kerja atau istilah fiqh dikenal dengan *al-Ijārah*, namun pembahasan itu masih bersifat teoritis tidak mengarah pada hal yang praktis.

Sampai saat ini penyusun telah banyak menemukan skripsi yang mengkaji tentang perburuhan dari berbagai substansi dan lokasi. Di antara skripsi yang sejauh penyusun temukan adalah skripsi saudara Abidin alumnus Fakultas Syari'ah jurusan Muamalah Jinayah angkatan 1990, yang berjudul "*Tinjauan Hukum Islam tentang Mekanisme Rekrutmen dan Perupahan Pada Perusahaan Genteng Press di Desa Margodadi Sayegan, Bantul*". Dalam

karya tersebut Abidin memaparkan tentang mekanisme rekrutmen dan perupahan di Perusahaan Genteng Press ditinjau menurut hukum Islam.<sup>13</sup>

Selanjutnya skripsi saudara Asrori alumnus Fakultas Syari'ah angkatan 1993, yang berjudul "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pekerja Borongan di PT. Gudang Garam, Kediri*". Dari karya tersebut saudara Asrori membahas tentang upah pekerja borongan di PT. Gudang Garam, Kediri, khususnya yang dikaitkan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 03/Men/1997 dan Keputusan Menteri Nomor 06/Men/1997.<sup>14</sup>

Skripsi lain yang membahas mengenai perburuhan adalah skripsi dari saudara Zulfiaderi alumnus Fakultas Syari'ah Jurusan Muamalah angkatan 1997, dengan judul "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Perburuhan di Rumah Makan Duta Minang Yogyakarta*", dalam hal ini Zulfiaderi lebih memfokuskan penelitiannya pada perjanjian kerja dan sistem pengupahan di Rumah Makan Duta Minang Yogyakarta dalam kaitannya dengan hukum Islam.<sup>15</sup>

Di samping itu penyusun akan menggunakan buku-buku yang ada relevansinya dengan obyek kajian. Adapun buku-buku yang memuat masalah tersebut diantaranya adalah; Kumpulan UU Ketenagakerjaan yang memuat tentang *Ketenagakerjaan*. Taqyuddin An-Nabhani dengan bukunya

---

<sup>13</sup> Abidin, *Tinjauan Hukum Islam tentang Mekanisme Rekrutmen dan Perupahan Pada Perusahaan Genteng Press di Desa Margodadi Sayegan, Bantul*, skripsi, Fak. Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

<sup>14</sup> Asrori, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pekerja Borongan di PT. Gudang Garam Kediri*, skripsi, Fak. Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

<sup>15</sup> Zulfiaderi, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Perburuhan di Rumah Makan Duta Minang Yogyakarta*, skripsi, Fak. Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

*Membangun Sistem Ekonomi Alternatif* yang membahas tentang perburuhan dalam prespektif hukum Islam<sup>16</sup>. Yusuf Qardhawi membahas tentang *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*<sup>17</sup>. Dan masih banyak lagi buku-buku yang membahas masalah perburuhan dan mekanisme pemberian upah kerja.

Pembahasan mengenai *Ijārah* sebagai salah satu kegiatan muamalah sebenarnya telah banyak dilakukan oleh ahli ekonom Islam, hal ini dikarenakan agama Islam adalah sekumpulan aturan-aturan Allah yang mengatur kelangsungan hidup manusia dalam segala aspeknya baik individu maupun kolektif, karena syari'at Islam merupakan manifestasi dari aqidah yang berupa aturan-aturan yang berhubungan dengan sesama manusia dalam bidang muamalah.

Dari semua penelitian atau karya yang disebutkan di atas, pembahasan tentang pelanggaran perburuhan telah didominasi oleh penelitian yang didasarkan pada lokasi dan substansi yang berbeda-beda dan belum ada yang membahas secara rinci tentang mekanisme rekrutmen dan pengupahan di lokasi Perusahaan Konveksi di Desa Langgardalem Kudus.

Di sinilah letak prioritas penelitian yang akan dilakukan oleh penyusun dengan memberikan pembahasan tentang aspek rekrutmen dan pengupahan pada Perusahaan Konveksi di Desa Langgardalem, yakni suatu pembahasan yang dimulai dari penelusuran terhadap mekanisme rekrutmen

---

<sup>16</sup> Taqyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*, alih bahasa oleh Moh. Maghfur Wachid, cet. 7, (Surabaya : Risalah Gusti, 1996).

<sup>17</sup> Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa oleh Didin Khafiduddin, dkk. (Jakarta : Robbani Press, 1997).

perusahaan secara umum dan sistem pengupahan yang diterapkan pada masing-masing bagian/posisi, khususnya bagian harian (bagian terendah) yang ada di perusahaan dalam kaitannya dengan Upah Minimum Propinsi (UMP) atau Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) serta penelusuran terhadap hukum Islam dalam kaitannya dengan mekanisme rekrutmen dan pengupahan itu sendiri.

Memperhatikan banyaknya literatur yang mengkaji tentang perburuhan dengan berbagai tinjauan sudut pandang, maka penyusun mencoba untuk memberanikan diri terlibat dalam kancah penelitian ini yang tentu saja dalam aspek lain yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Demikianlah hasil dari penelusuran pustaka yang penyusun dapatkan sebagai bahan acuan penyusunan skripsi ini yang dimaksudkan untuk menghindari terjadinya karya-karya yang tidak bermakna karena hanya merupakan pengulangan penelitian, sehingga sepi dari kreatifitas dan aktualitas masalah.

#### **E. Kerangka Teoretik**

Hukum muamalah itu lebih mengarah pada patokan-patokan yang mengatur hubungan hak dan kewajiban dalam masyarakat, hal ini banyak dibicarakan oleh al-Qur'an, dan al-Qur'an sendiri lebih berkepentingan menuturkan prinsip-prinsip dasar saja kemudian dijelaskan oleh Nabi SAW secara kontekstual. Prinsip-prinsip itu lebih banyak dituturkan oleh nas sejalan

dengan prinsip-prinsip secara umum penetapan hukum Islam yang tujuan utamanya adalah untuk kemaslahatan.<sup>18</sup>

Prinsip-prinsip hukum muamalah Islam dapat dirumuskan sebagai berikut;

1. Pada dasarnya segala bentuk muamalah adalah mubah kecuali ditentukan lain oleh al-Qur'an dan al-Sunnah.
2. Muamalah dilakukan atas dasar suka-rela, tanpa mengandung unsur paksaan.
3. Muamalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindarkan madharat dalam hidup masyarakat.
4. Muamalah dilakukan dengan memelihara nilai keadilan menghindari unsur penganiayaan, unsur pengambilan,kesempatan dalam kesempatan.<sup>19</sup>

Hal ini ditambahkan lagi oleh Juhaya S. Praja;

1. Asas *Tabā'dulul Manāfi'*
2. Asas Pemerataan
3. Asas *'an tarā din* /suka sama suka
4. Asas *Adamul Ghurar*
5. Asas *al-Birr wa al-Taqwa*
6. Asas *Musyarākah*.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Khalid Mas'ud, *Filsafat Hukum Islam : Studi tentang Hidup dan Pemikiran Abu Ishaq as-Syatibi* (Bandung : Pustaka, 1996) hlm. 229.

<sup>19</sup> Ahmad. A. Basyir, *Asas-asas.*, hlm. 10.

<sup>20</sup> Juhaya, S. Praja, *Filsafat Hukum Islam*, cet. 1 (Bandung, Yayasan Piara, 1993), hlm. 173.



Pembahasan mengenai mekanisme rekrutmen dan pengupahan pada Perusahaan Konveksi ini, penyusun akan menguraikan perburuhan dalam hukum Islam. Masalah perburuhan dalam hukum Islam dibahas pada bidang muamalah khususnya bab *ijārah*.

Selanjutnya akan diuraikan pula sistem perjanjian kerja dalam hukum Islam. Sebab dalam perjanjian kerja tersebut dilaksanakan agar antara kedua belah pihak memperoleh kepastian hukum, dan didasari dengan prinsip kerelaan antara keduanya.

Hal itu sesuai dengan kaidah fiqh;

الأصل في العقد رضی المتعاقدين ونتيجته ما التزموا بالتعاقد<sup>21</sup>

Dalam Islam sangat memandang penting arti suatu perjanjian kerja, bahkan Islam menekankan perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis dengan maksud untuk memperjelas serta menghindari kemungkinan perselisihan yang ada di kemudian hari, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT;

يا ايها الذين امنوا اذا تدانتم بدين الى اجل مسمى فاكتبوه<sup>22</sup>

Perjanjian itu diadakan juga dalam rangka mewujudkan keadilan. Keadilan dalam hal ini ialah menyamakan dua hal yang sama sesuai dengan batas-batas persamaan dan kemiripan kondisi antar keduanya atau

<sup>21</sup> Asmuni, A. Rahman, *Qoidah-qoidah Fiqh*, cet.1 (Jakarta; Bulan Bintang, 1976), hlm. 24.

<sup>22</sup> Al-Baqarah (3) : 282.

membedakan dua hal yang berbeda sesuai dengan batas-batas perbedaan dan keterpautan kondisi antar keduanya. Di antara nilai-nilai yang dituntut disini adalah memenuhi hak pekerja atau buruh, tidak boleh dalam keadilan Islam seseorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara ia tidak mendapatkan upah dan gajinya, dikurangi atau ditunda.

Allah SWT berfirman;

ان الذين امنوا وعملوا الصالحات انا لانضيع اجر من احسن عملا<sup>23</sup>

Sabda Nabi Muhammad SAW ;

اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه<sup>24</sup>

Keadilan ini dapat terwujud apabila masing-masing pihak melaksanakan isi perjanjian yang telah disepakati dengan baik, artinya upah kerja tersebut harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Sebagaimana firman Allah SWT;

يا ايها الذين امنوا اوفوا بالعقود<sup>25</sup>

Sabda Nabi Muhammad SAW;

<sup>23</sup> Al-Kahfi (15) : 30.

<sup>24</sup> Ibnu Mājah, *Sunan Ibnu Mājah*, "Kitab al-Ijarah", (Beirut : Dar al-Fikr, t.t), hlm. 24.

<sup>25</sup> Al-Māidah (6) : 1

والمسلمون على شرطهم الا شرطا حرم حلالا او احل حراما<sup>26</sup>

Menurut Afzalur Rahman pengertian keadilan itu menjadi tanggungjawab negara Islam untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga pemilik perusahaan kehilangan bagiannya, yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu, agar dapat menetapkan suatu tingkat upah yang cukup, negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melaksanakan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup.<sup>27</sup>

Pada dasarnya ada tujuh sistem upah dalam hubungan kerja atau yang lazim dipilih untuk dilaksanakan dalam suatu hubungan kerja, yaitu :

- a. Sistem upah dalam jangka waktu tertentu, yaitu sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu yang telah diperjanjikan sebelumnya.

Misalnya, per bulan, per minggu, per hari dan sebagainya.

<sup>26</sup> At-Tirmizī, *al-Jami' as-Ṣaḥih*, "Abwāb al-Ahkām", cet. 3, (t.tp : Dār al-Fikr, 1978), II : 403

<sup>27</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, cet. 2, alih bahasa oleh Soeroyo dkk, (Yogyakarta : PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 2002), hlm. 365.

- b. Sistem upah potongan, yaitu sistem pemberian upah yang lazimnya dilaksanakan melalui pemotongan yang dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan.
- c. Sistem upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada atau atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.
- d. Sistem upah permufakatan, yaitu sistem pemberian upah yang pembayarannya diberikan kepada sekelompok buruh atau pegawai yang selanjutnya akan dibagikan di antara mereka sendiri.
- e. Sistem upah bagi laba atau sistem upah partisipasi, yaitu sistem pemberian upah yang memberikan buruh atau pegawai bagian dari laba yang diperoleh Pemilik perusahaan atau perusahaan disamping upah utamanya yang seyogyanya diterima.
- f. Sistem upah skala berubah yaitu, sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
- g. Sistem upah indeks, yaitu sistem pemberian upah yang besarnya didasarkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup masyarakat pada umumnya.<sup>28</sup>

Sebagaimana diketahui bahwa Upah Minimum Kabupaten/Kota untuk wilayah Kabupaten Kudus untuk tahun 2004 adalah sebesar Rp. 417.000 per

---

<sup>28</sup> A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, cet. 1, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1985), hlm. 84-87.

bulan dan UMK tersebut harus disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Minimum masyarakat untuk tiap tahunnya.

Syari'at mengakui hak setiap pribadi, pengakuan ini berarti setiap orang patut menerima haknya dari orang lain, baik itu dalam hubungan kerja untuk mendapatkan upah maupun yang lain. Namun hak seseorang dapat diakui setelah melaksanakan kewajiban yang dipikulkan kepadanya. Jadi antara hak dan kewajiban itu mempunyai timbal balik yang merupakan keseimbangan. Seorang buruh yang melakukan tugas-tugas yang dipikulkan kepadanya dengan baik sebagaimana yang dikehendaki Pemilik perusahaannya berhak menerima upah yang layak atas jerih payahnya itu. Ikatan timbal-balik ini merupakan pekerjaan lahiriah yang bersifat duniawi.<sup>29</sup>

Adapun tentang penentuan upah, tidak dibenarkan bagi pihak yang kuat dalam kontrak untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dengan memberikan upah di bawah standart. Kewajiban yang ditentukan oleh Islam adalah hendaknya setiap pemilik hak diberikan haknya dengan baik tidak kurang dan tidak lebih. Negara – mengingat totalitas pengayomannya – harus ikut campur dalam melindungi pihak yang lemah dan menegakkan neraca dengan adil.

Dan mengenai keadilan dalam memberikan upah kerja sesuai dengan firman Allah SWT;

---

<sup>29</sup> Zaini, Dahlan, Dkk, *Filsafat Hukum Islam*, (Direktorat jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama, 1986), hlm. 116.

ان الله يأمُر بالعدل والاحسان وايتائى ذى القربى وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغى  
يعظكم لعلكم تذكرون<sup>30</sup>

Dan juga sebagaimana kaidah fiqh :

ما كان أكثر فعلا كان أكثر فضلا<sup>31</sup>

Hubungan kerja itu akan mendatangkan manfaat dan saling menguntungkan apabila perjanjian itu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, yaitu apabila pemilik perusahaan dan pekerja saling menunaikan hak dan kewajibannya masing-masing. Perjanjian kerja itu juga sebagai landasan adanya perburuhan akan hubungan kerja antara pemilik perusahaan dan buruh yang pada umumnya memuat besarnya upah, jenis pekerjaan, dan tempat bekerjanya para buruh.

Demi menyelesaikan problem perburuhan, para buruh di beberapa negara membentuk partai politik. Partai politik ini mereka maksudkan untuk perjuangan kelas (*class struggle*) agar tercapai kesamaan (*equality*) di antara para buruh dan pemilik perusahaan. Teori ini dipengaruhi analisis Karl Marx (Bapak Komunisme) yang bercita-cita menghilangkan sama sekali kelas dalam masyarakat (masyarakat tanpa kelas).

Menurut Marx, eksploitasi yang dilakukan oleh kaum pemodal mengambil bentuk dalam hubungan sosial di tempat kerja. Yakni para pekerja

<sup>30</sup> Al-Nahl (14) : 90.

<sup>31</sup> 'Abdul Hamid Hakim, *As-Sulam*, (Jakarta : Bulan Bintang, tt.), hlm. 71.

yang tidak memiliki perangkat produksi dan tidak memiliki komoditi untuk dijual sehingga mereka harus menjual tenaga kerjanya untuk gaji (*wage labour system*). Ini berarti mereka tidak memiliki kontrol dari hasil kerjanya. Dalam sebuah sistem ekonomi seperti ini, tidak ada kemungkinan untuk merencanakan perekonomian demi kepentingan masyarakat luas. Justru sebaliknya, setiap kapitalis akan didorong oleh kompetisi untuk membangun usaha dengan mengorbankan orang lain.

Marx juga mengemukakan bahwa kondisi tersebut adalah bentuk keterasingan (*alienasi*) pekerja, artinya, manusia mengkonfrontasikan hakikatnya sendiri (yaitu hasil keringat dan kemampuan kreatifnya) dalam bentuk yang sudah terasing atau diasingkan, atau sebagai benda dalam luar yang berada di luar jangkauan pengontrolan mereka, dan malah manusia harus menyesuaikan diri dengannya. Sesudah itu, kebebasan individu untuk menuangkan kreativitasnya dan mengembangkan kemampuannya sebagai manusia sangat dibatasi.<sup>32</sup>

Adapun mengenai hal-hal yang timbul karena adanya perselisihan di kemudian hari, maka perselisihan itu dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya atas dasar sama-sama rela dan ridho sesuai dalam kaidah fiqih yang berbunyi;

الرِّضَا بِالشَّيْءِ رِضًا بِمَا يَتَوَلَدُ مِنْهُ<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Doyle Paul Johnson, *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*, Jilid 2, alih bahasa oleh Robert M.Z. Lawang, (Jakarta : PT. Gramedia, 1986), hlm.140.

<sup>33</sup> Muhlish Usman, *Kaidah-kaidah Istimbath Hukum Islam*, cet. 1 (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 156.

Demikian hukum syari'at itu ditetapkan agar menjadi aturan atau norma yang berlaku dan tujuannya untuk mewujudkan kemaslahatan dan kesejahteraan bagi manusia. Oleh karena itu untuk menjelaskan ketentuan penyelesaian masalah-masalah yang ada, penyusun dalam hal ini akan menggunakan dalil-dalil dan kaidah fiqh yang ada kaitannya dengan masalah tersebut.

## **F. Metode Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini metode yang digunakan adalah sebagai berikut;

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini dilaksanakan dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*), karena data diperoleh dari pengamatan atas perilaku yang ada di lapangan. Dalam hal ini adalah di Perusahaan Konveksi Desa Langgardalem, Kudus.

### **2. Sifat Penelitian**

Penelitian skripsi ini bersifat *deskriptif-analitik* artinya menggambarkan sesuatu yang ada di lapangan yaitu pada Perusahaan Konveksi di Desa Langgardalem, Kudus, untuk kemudian di analisis dengan menggunakan teori-teori yang sudah ada.



### 3. Pendekatan Masalah

Penyusun menggunakan pendekatan normatif, yaitu data yang terkumpul, kemudian dihadapkan dengan ketentuan hukum yang sebenarnya, jadi pembahasan senantiasa berpijak pada landasan hukum syara' yaitu, al-Qur'an dan al-Sunnah serta pendapat para ulama.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Populasi

Populasi adalah sekumpulan individu yang diteliti. Dalam hal ini adalah perusahaan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para pengusaha atau Perusahaan Konveksi yang ada di Desa Langgardalem, Kudus, yang berjumlah 10 perusahaan, dan masing-masing perusahaan mempunyai jumlah tenaga kerja yang berbeda-beda.

#### b. Tehnik Sampling

Tehnik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* atau *sampling purposif*. Di sini penyusun memilih perusahaan-perusahaan tertentu yang dianggap mewakili populasi yang berjumlah 2 perusahaan yaitu, Perusahaan Konveksi "Sahara" dan Perusahaan Konveksi "Ideal Collection". Adapun tenaga kerja yang digunakan untuk Konveksi "Sahara" ada 10 orang, sedangkan Konveksi "Ideal Collection" mempunyai 12 pekerja.

Karena penelitian ini jenisnya adalah lapangan, maka dilakukan dengan teknik pengumpulan data dengan cara;

- a. Observasi, yaitu suatu pengamatan dan pencatatan sistematis tentang fenomena penyelidikan menggunakan alat indera, yaitu dalam hal ini melakukan pengamatan di lokasi penelitian Perusahaan Konveksi di Desa Langgardalem.
- b. Interview, yaitu pengumpulan data melalui wawancara dengan bagian-bagian yang menempati posisi penting di perusahaan yaitu, Pemilik perusahaan sebagai pengelola usaha, dan bagian masing-masing dalam proses produksi; seperti bagian bordir semuanya berjumlah 2 orang, bagian jahit ada 7 orang, bagian harian (penyempurnaan) ada 11 orang, dan bagian pemotong kain ada 2 orang. Dalam penelitian ini penyusun menggunakan wawancara tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan.<sup>34</sup>

## 5. Analisis data

Analisis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah analisis data kualitatif dengan menggunakan cara berfikir deduksi, yaitu landasan teori yang sudah ada digunakan untuk menganalisis dan mencari solusi terhadap permasalahan dari perilaku yang ada di lapangan atau dengan kata lain yaitu, proses pendekatan yang berangkat dari kebenaran umum mengenai suatu fenomena (teori) dan menggeneralisasikan

---

<sup>34</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta; Rineka Cipta, 1993), hlm. 197.

kebenaran tersebut pada suatu peristiwa atau data tertentu yang berciri sama dengan fenomena yang bersangkutan.<sup>35</sup>

## G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan melalui langkah-langkah yang sistematis dan terarah agar hasilnya dapat diperoleh secara optimal. Dan seperti halnya pada penelitian-penelitian pada umumnya, maka dalam penelitian ini penyusun akan menggunakan lima bab pembahasan yaitu:

Bab pertama, yaitu terdiri dari latar belakang masalah dan pokok masalah yang akan dikaji, dilanjutkan dengan tujuan dan kegunaan penelitian ini dilakukan. Uraian mengenai telaah pustaka dimaksudkan untuk melihat kajian-kajian yang telah ada sebelumnya sekaligus akan nampak orisinalitas kajian penyusun yang membedakannya dengan sejumlah kajian penulis sebelumnya. Kerangka teoritik berfungsi sebagai landasan teori dalam mengkaji mengenai perburuhan secara umum dan konsep keadilan yang ada di dalamnya. Metode penelitian penting disebutkan di sini agar dapat menghasilkan penelitian yang akurat dan diketahui obyek penelitiannya. Bab ini diakhiri dengan sistematika pembahasan untuk melihat korelasi dan interelasi keseluruhan bab dan menjadi acuan dalam penyusunan bab selanjutnya.

Bab Kedua, merupakan landasan teori untuk mencari solusi terhadap pokok permasalahan, yang didalamnya membahas tentang tinjauan umum

---

<sup>35</sup> Azwar Saifuddin, *Metode Penelitian*, Edisi I, cet. 2, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1999), hlm. 40.

*ijārah* dan *ujrah* dalam hukum Islam, yang terdiri dari pengertian *ijārah*, landasan hukum *ijārah*, pengertian *ujrah*, dan ketentuan keadilan dalam hukum Islam.

Bab Ketiga, gambaran mengenai obyek penelitian dan sistem yang diterapkan di Perusahaan Konveksi di Desa Laggardalem, Kudus, pada bab ini akan dibahas tentang sejarah berdiri dan perkembangannya, struktur organisasi, mekanisme rekrutmen tenaga kerja, pengupahan, dan pemberlakuan jam kerja.

Bab Keempat, merupakan bagian inti dari pembahasan ini yaitu tinjauan hukum Islam terhadap mekanisme rekrutmen dan pengupahan di Perusahaan Konveksi Laggardalem Kudus.

Bab Kelima, adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan yang ada akan menjawab pokok masalah, sedangkan saran-saran dapat menjadi semacam agenda pembahasan lebih lanjut di masa mendatang mengenai mekanisme rekrutmen dan sistem pengupahan yang baik.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Mekanisme rekrutmen yang terjadi di Perusahaan Konveksi Langgardalem, Kudus, diketahui bahwa pemilik perusahaan memiliki otoritas untuk merekrut, memberhentikan, menempatkan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini karena pemilik perusahaan melihat dan menyesuaikan dengan kondisi pasar. Walaupun masa bekerjanya tidak ditentukan menurut jangka waktu tertentu, namun ketentuannya berdasarkan kebiasaan yang sudah ada dan melalui pertimbangan-pertimbangan lain yang sifatnya tidak merugikan. Adapun mengenai kontrak kerjanya hanya dinyatakan secara lisan. Namun hal itu sebenarnya sudah mengatur beberapa ketentuan yang berkaitan erat dengan usaha konveksi tersebut dan kewajiban masing-masing pihak. Sedangkan sistem pengupahannya diterapkan berdasarkan klasifikasi menurut tanggungjawab dan resiko pekerjaan yang dihadapi.
2. Mekanisme rekrutmen sebagaimana yang telah terjadi di Perusahaan Konveksi Langgardalem dari awal sampai akhir, proses tersebut diperbolehkan oleh hukum Islam. Akad yang dijalankan antara majikan dan pekerjaannya dapat digolongkan dalam masalah *ijārah* (sewa-menyewa), yaitu, "*ijārah amal*" artinya, bentuk sewa-menyewa tenaga atau jasa

manusia untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan sistem pemberian upahnya juga tidak bertentangan dengan hukum Islam, karena di samping upah tersebut diberikan menurut jerih payahnya (kemampuan dan tanggungjawab), upah tersebut juga ditentukan mempertimbangkan omset yang didapat perusahaan pada tiap tahunnya.

## **B. Saran-saran**

1. Karena menyangkut hak dan kewajiban terutama masalah pekerjaan dan upah kerja yang jumlahnya tidak sedikit, maka hendaknya dalam mekanisme rekrutmen terdapat perjanjian kerja antara kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan dan pekerja yang sifatnya jelas dan mengikat. Hal ini sangat berguna untuk menghindari unsur-unsur pengingkaran, penipuan dan akan dapat menyelesaikan perselisihan antara kedua belah pihak yang mungkin saja terjadi dikemudian hari.
2. Hendaknya pihak majikan senantiasa melakukan peninjauan secara berkala terhadap pemberian upah pekerja. Hal ini perlu dilakukan agar upah minimum yang diterapkan perusahaan sesuai dengan kebutuhan minimum pekerja.
3. Perlu diadakan penelitian lebih lanjut di Perusahaan Konveksi Langgardalem, Kudus, khususnya yang berkaitan dengan masalah perlindungan buruh dan jaminan sosial para pekerja perusahaan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### Al-Qur'an

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahnya*, Semarang : PT. Kumudasmoro Grafindo, 1994.

### Kelompok Hadis

Al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, 8 Juz, Beirut : Dār al-Fikr, 1981.

Al-Kahlānī, Muḥammad bin Ismā'īl, *Subul as-Salām*, 4 Juz, Bandung : Dahlan, t.t.

Mājah, Ibnu, *Sunan Ibnu Mājah*, 2 Juz, Beirut : Dār al-Fikr, t.t.

Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, 2 Juz, Bandung : Dahlan, t.t.

At-Tirmizī, *al-Jami' as-Ṣaḥīḥ*, 5 Juz, t.tp : Dār : al-Fikr, 1979.

### Kelompok Fiqh dan Ushul Fiqh

Aşjmuni, A. Rahman, *Qaidah-qaidah Fiqh*, cet. I, Jakarta : Bulan Bintang, 1976.

Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, 4 Jilid, cet. II, alih bahasa oleh Soeroyo dkk, Yogyakarta : PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 2002.

Basyir, Ahmad, Azhar, *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, Yogyakarta : BPFH UII, 1988.

\_\_\_\_\_, *Hukum Islam tentang Wakaf, Ijarah, Syirkah*, cet. Ibn Rusyd, Bandung : PT. Al-Ma'arif, 1987.

Djamali, Abdul, *Hukum Islam, Asas-asas Hukum Islam I, Asas-asas Hukum Islam II*, cet I, Bandung : Mandar Maju, 1992.

Hakim, Abdul Hamid, *as-Sulam*, Jakarta : Bulan Bintang, t.t.

Hamid, Zahri, *Asas-asas Muamalat tentang Fungsi Akad Dalam Masyarakat*, Yogyakarta : IAIN Sunan Kalijaga, t.t.

Idami, Dahlan, *Karakteristik Hukum Islam*, Surabaya : Al-Ikhlās, 1994.

Jaziri, Abdur Rahman, *Kitāb al-Fiqh 'Alā al-Madzāhib al-Arba'ah*, 4 Jilid, Beirut : Dār al-Fikr, 1986.

Karim, Helmi, *Fiqh Muamalat*, cet.I, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1993.

Khallaf, Abdul Wahhab, *Kaidah-kaidah Hukum Islam (Ilmu Ushul al-Fiqh)* alih bahasa Noer Iskandar Al-Barsany, cet.5, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1994.

Mu'in, H. A. dkk., *Ushul Fiqh II, Qaidah-qaidah Istinbath dan Ijtihad Metode Pengembalian Hukum Islam*, Proyek Pembinaan Prasarana & Sarana Perguruan Tinggi/IAIN di Jakarta Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Hukum Islam Departemen Agama, 1986.

Nabhani, Taqyuddin, *Fiqh Prioritas, Sebuah Kajian Baru berdasarkan al-Qur'an dan as-Sunnah*, alih bahasa oleh Bahruddin, Jakarta : Rabbani Press, 1995

Pasaribu, Chairuman dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, cet. I, Jakarta : Sinar Grafika, 1994.

Sābiq, As-Sayyid, *Fiqh as-Sunnah*, 4 Juz, cet. 4, Semarang : Toha Putra, t.t.

Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah*, alih bahasa oleh Kamaluddin, A. Marzuki, 14 Julid, cet. 7, Bandung : Al-Ma'arif, 1997.

Usman, Muhlish, *Kaidah-kaidah Istinbath Hukum Islam*, cet. 1, Jakarta : PT. Raja Grafindo, 1996.

#### **Kelompok Buku Lain**

Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, 1993.

Saifuddin, Azwar, *Metode Penelitian*, 2 Edisi, cet. 2, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1999.

Anwar, Moh., *Fiqh Islam; Muamalat, Munakahat, Faro'id dan Jinayah (Hukum Perdata dan Pidana Islam Beserta Kaidah-kaidah Hukumnya)*, cet II, Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1988.

Budiono, Abdul Rahmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, cet. 2, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 1997.

Djumalji, F. X., *Perjanjian Kerja*, cet. I, Jakarta : Bumi Aksara, 1992.



- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, cet. 17, Yogyakarta : Yayasan Penelitian Fakultas Psikologi, UGM, 1987.
- Halim. A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1985.
- Kansil, C.S.T., *Pokok-pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, cet. 2, Jakarta : Sinar Grafika, 1994.
- Doyle Paul Johnson, *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*, 2 Jilid, alih bahasa oleh Robert M.Z. Lawang, Jakarta : PT. Gramedia, 1986.
- Manulang, Sedjun, H., *Pokok-pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 5, Jakarta : Balai Pustaka, 1990.
- Naning, Romdlon, *Perangkat Hukum Perburuhan (Insudutrial) Pancasila*, cet. 1, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1983.
- Nabhani, Taqyuddin, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*, alih bahasa oleh Moh. Maghfur Wachid, cet. 7, Surabaya : Risalah Gusti, 1996
- Praja, Juhaya. S., *Filsafat Hukum Islam*, cet. Ibn Rusyd, Bandung : Riara, 1993.
- Qardhawi, Yusuf, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa oleh Didin Khafiduddin, dkk., Jakarta : Robbani Press, 1997
- Ruky, S. Achmad *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, cet. 2, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, t.tp : Djambatan, 1993.
- Siddiqi, M. Nejatullah, *Kegiatan Ekonomi Dalam Islam*, alih bahasa oleh Anas Sidiq, cet. I, (Jakarta : Bumi Aksara : 1991 ),
- Subekti, R. dan R. Tjitrosudibyo, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata Burgerlijk Wetboek : Dengan Tambahan Undang-undang Pokok Agraria dan Undang-undang Perkawinan*, cet. 28, Jakarta : Pradnya, Paramita, 1996.
- Subekti, R., *Hukum Perjanjian*, cet 6, Jakarta : Intermasa : 1979.
- Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja : Dalam Prespektif Islam*, Cet. 1 Jakarta, Gema Insani Press.
- Yunus, Mahmud, *Kamus Arab-Indonesia*, Jakarta : Yayasan Penyelenggara Penterjemah Pentafsir al-Qur'an, 1973.
- Ya'kup, Hamzah, *Etos Kerja Islami*, cet. 1, Jakarta : Pedoman Ilmu Jaya, 1992.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

- 1. TERJEMAHAN**
- 2. BIOGRAFI**
- 3. CURRICULUM VITAE**
- 4. LAIN-LAIN**



**TERJEMAHAN  
BAB I**

Hlm	Nomor Footnote	Artinya
1	2	Dan Allah melebihkan sebagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rizki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rizkinya itu) tidak mau memberikan rizki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama merasakan rizki itu, maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah.
2	5	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 memperingatkan sebahagian yang lain.
3	6	Tiap-tiap umat mempunyai Rosul; maka apabila telah datang Rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya.
5	8	Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.
13	21	Hukum pokok pada akad adalah kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan akad dan hasilnya apa yang ditetapkan oleh keadaan itu
13	22	Hai orang yang beriman, apabila kamu bermuamalat tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya.
14	23	Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan baik.
14	24	Berikanlah olehmu upah orang-orang sewaan sebelum kering-keringatnya
14	25	Hai orang-orang yang beriman sempurnakanlah uqud.
15	26	Orang muslim selalu diikutkan persyaratannya, kecuali persyaratan yang mengharamkan perkara yang halal atau menghalalkan perkara yang haram.
18	30	Tuhan menyuruh berlaku adil dan santun dan memberi bantuan pada kaum kerabat, mencegah perbuatan keji dan mungkar dan kelaliman. Itulah nasihatnya kepadamu supaya kamu ingat.
18	31	Apa saja yang banyak pekerjaannya berarti lebih banyak pula keuntungannya
19	33	Rela sesuatu berarti rela pula akibatnya.

## BAB II

Hlm.	Nomor Footnote	Artinya
32	24	Bahwasannya pada prinsipnya segala sesuatu itu boleh.
32	25	Dan orang-orang Yahudi, Kami haramkan segala binatang yang berkuku, dan dari sapi dan domba. Kami haramkan atas mereka lemak dari kedua binatang itu selain lemak yang melekat di punggung keduanya atau yang di perut besar dan usus atau yang bercampur dengan tulang. Demikianlah Kami hukum mereka disebabkan kedurhakaan mereka dan sesungguhnya Kami adalah Maha Benar.
33	26	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan bathil kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu.
33	27	Hukum pokok pada akad adalah kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan akad dan hasilnya apa yang ditetapkan oleh keadaan itu
33	28	Menolak kerusakan harus didahulukan dari pada menarik kemaslahatan
34	29	Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berbuat adil dan berbuat kebajikan, memberi kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.
34	30	Sesuatu bahaya sedapat mungkin harus dihilangkan.
34	31	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 memperingatkan sebahagian yang lain.
34	32	Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.
35	33	Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, "Hai Bapakku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang kuat lagi dapat dipercaya. Berkatalah dia (Syu'aib), "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak memberi kamu dan kamu Insya

35	34	Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik. Rasulullah pernah menyewa dari Bani Dil sebagai penunjuk jalan yang ahli, dan orang tersebut beragama yang dianut oleh orang-orang kafir Quraisy. Mereka berdua memberikan kendaraannya dan menjanjikan kepada orang tersebut supaya dikembalikan sesudah tiga malam di Gua Tsur.
35	35	Nabi SAW., berbekamlah kamu kemudian memberikan upah kepada tukang bekam itu.
35	36	Berikanlah olehmu upah orang-orang sewaan sebelum kering-keringatnya.
39	45	Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut.
40	46	Apa saja yang banyak pekerjaannya berarti lebih banyak pula keuntungannya.
40	47	Berikanlah olehmu upah orang-orang sewaan sebelum kering-keringatnya.
41	48	Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik.
41	49	Barangsiapa yang mengerjakan buruh, maka hendaklah menyebutkan dulu upahnya.
42	50	Dan janganlah merèka (para buruh) diberi beban yang memberatkan, maka jika kamu memberi beban, maka bantulah mereka.
42	51	Tidak boleh ada yang menganiaya dan dianiaya.
46	56	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan bathil kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu.
46	57	Demikian pula janganlah orang-orang yang bakhil terhadap kekayaan yang telah diberikan kepadanya oleh Allah dari anugerah-Nya mengira bahwa kebakhilannya itu baik bagi mereka, tetapi kebakhilan itu adalah buruk bagi mereka, kekayaan yang mereka bakhilkan itu kelak di hari kiamat akan digantungkan di leher-leher mereka. dan bagi Allah segala pusaka di langit dan di bumi, dan Allah Maha Tahu apa yang kamu kerjakan.
48	60	Dan kamu tidak dibalas kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan.

#### BAB IV

Hlm.	Nomor Footnote	Artinya
73	2	Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.
75	7	Bahwasannya pada prinsipnya segala sesuatu itu boleh.
78	13	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan bathil kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu.
80	17	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu sedangkan kamu mengetahui.
80	16	Hai orang yang beriman, apabila kamu bermuamalat tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya.
83	17	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan bathil kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu.
83	22	Hukum pokok pada akad adalah kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan akad dan hasilnya apa yang ditetapkan oleh keadaan itu
83	23	Barangsiapa yang memperkerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan kepadanya berapa bayarannya.
84	24	Dan janganlah mereka (para buruh) diberi beban yang memberatkan, maka jika kamu memberi beban, maka bantulah mereka.
85	25	Barangsiapa yang mengerjakan buruh, maka hendaklah menyebutkan dulu upahnya.
85	26	Orang muslim itu sesuai dengan syaratnya.
86	27	Apa saja yang banyak pekerjaannya berarti lebih banyak pula keuntungannya.
90	32	Dan bahwasannya seseorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.
91	34	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan bathil kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu.
92	35	Orang muslim selalu diikuti persyaratannya, kecuali persyaratan yang mengharamkan perkara yang halal atau menghalalkan perkara yang haram.
92	36	Apa saja yang banyak pekerjaannya berarti lebih banyak pula keuntungannya.
94	39	Rela sesuatu berarti rela pula akibatnya.

## BIOGRAFI ULAMA

### Imām al-Bukhārī

Nama lengkapnya adalah Abu Abdillah Muhammad bin Isma'il Ibnu Ibrahim bin Mughiroh bin Bardzibah. Imām Bukhārī adalah ulama penghimpun hadis yang lahir di Bukhara pada tahun 810 Masehi. Ayahnya adalah seorang ahli hadis kenamaan.

Beliau dilahirkan oleh ibunya dalam keadaan yatim, namun semenjak kecil kecerdasan, ingatan hafalan, serta pandangan hati yang tajam telah terlihat. Ketika berumur 10 (sepuluh) tahun beliau sudah mulai menghafalkan hadis. Beliau adalah orang pertama yang dapat membedakan antara hadis dho'if dengan hadis shahih. Beliau jugalah yang mengembalikan segala hadis kepada sanadnya dan menyusun kumpulan hadis-hadis sahih itu dalam kitab *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*.

Imam Bukhari juga adalah seorang mujtahid yang mempunyai pendapat sendiri, meskipun pada mulanya bermadzhab Syafi'i. Beliau termasuk salah seorang dari enam Ulama Mukhadditsiin. Beliau wafat pada malam hari raya Idul Fitri tahun 256 H (870 M) dalam usia 62 tahun kurang 13 hari di Baghdad.

### Imam Muslim

Nama lengkapnya ialah Abul Husain Muslim Ibnu al-Hājjaj Ibnu Muslim al-Qusyāiri. Beliau dinisbatkan kepada Nisabury karena beliau adalah putera kelahiran Nisabur. Pada tahun 204 H (820 M), yakni kota kecil di Iran bagian Timur – laut. Beliau adalah seorang ulama hadis terkemuka. Imam Muslim berpergian ke Hijaz, Iraq, dan Syam untuk mempelajari hadis dari ulama-ulama di daerah itu.

Imam Muslim adalah Imam hadis yang sangat selektif dalam mengumpulkan hadis yang kemudian dihimpun ke dalam sebuah kitab yang kita kenal dengan Kitab *Ṣaḥīḥ Muslim*.

Mengenai hadis-hadis yang diriwayatkan, salah seorang ulama hadis bernama Abu Ali an-Naisaburi berkata, "tidak ada dibawah kolong langit ini kitab yang lebih sahih dari Muslim dalam ilmu hadis". Para ulama berkata bahwa Kitab Sahih Muslim adalah kitab yang kedua setelah kitab karya Imam Bukhārī dan tidak seorangpun yang bisa menyamai Imām Bukhārī dalam bidang mengkritik sanad-sanad hadis dan perawinya selain Imām Muslim.

Beliau wafat pada bulan Rajab, hari Minggu tahun 261 H (875 M) dan dikebumikan pada hari Senin di Nisabur.

### Ibnu Mājah

Nama lengkapnya adalah Abu Abdullah Muḥammad bin Yāzid Ibn ar-Rabi'I al Qazwini. Sedangkan Mājah adalah nama gelar bagi Yazid. Beliau lahir di Qazwin, Iraq pada tahun 209 H (824 M). Beliau mulai mempelajari

hadis sejak umur 15 tahun pada seorang guru yang bernama Ali Ibnu Muhammad at-Tanāfasi. Pada umur 21 tahun, Ibnu Majah mengadakan perjalanan ke berbagai wilayah untuk mengumpulkan hadis-hadis. Di antara wilayah yang beliau kunjungi adalah Basrah, Khuffah, Baghdad, Khurasan, Suriah, Mesir dan lain-lain. Di samping itu, beliau juga menghasilkan beberapa karya tulis terkenal di antaranya adalah Kitab *Sunān*. Beliau wafat pada tahun 273 Hijriyyah.

### **As-Sāyyid Sabiq**

Nama lengkapnya adalah Sāyyid Sabiq Muhammad at-Tihami, lahir di Istanta, Distrik al-Bagur, Provinsi al-Munufiyah, Mesir, 1915 M. Beliau adalah ulama kontemporer Mesir yang memiliki reputasi internasional di bidang dakwah dan fiqih Islam, terutama melalui karya monumentalnya, fiqh as-Sunnah.

Beliau lahir dari pasangan Sabiq Muhammad at-Tihami dan Husna Ali Azeb. Sesuai tradisi keluarga Islam di Mesir saat itu, Sāyyid Sabiq menerima pendidikan pertama di Kuttab, tempat belajar pertama untuk menulis, membaca dan menghafal al-Qur'an. Setelah itu beliau memasuki perguruan Al-Azhar, beliau menyelesaikan tingkat Ibtida'iyah dalam waktu 5 tahun, Tsanawiyah 5 tahun, Fakultas Syari'ah 4 tahun dan Tahassus (kejuruan) 2 tahun, dengan memperoleh asy-Syahadah al-Alimiyyah. Dan akhirnya beliau menjadi salah satu guru besar di Universitas Al-Azhar, Cairo, Mesir.

Beliau juga terkenal sebagai ahli dalam bidang Hukum Islam dan peranannya dalam perkembangan Islam sangat besar. Salah satu dari karya terkenalnya adalah Kitab *Fiqh as-Sunnah*.

### **Ahmad Azhar Basyir**

Dilahirkan di Yogyakarta pada tanggal 21 November 1928 Masehi. Beliau adalah alumnus PTAIN Sunan Kalijaga pada tahun 1956. Pada tahun 1965 beliau memperoleh gelar Magister dalam *Islamic Studies* dari Universitas Cairo.

Ahmad Azhar Basyir mengikuti pendidikan Pasca Sarjana Filsafat di Universitas Gajah Mada, Yogyakarta pada tahun 1971. Mengajar di banyak perguruan tinggi, di antaranya Universitas Islam Indonesia, IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, juga adalah anggota Team Pengkaji Hukum Islam BPHM Departemen Kehakiman RI, beliau terpilih menjadi ketua PP Muhammadiyah periode 1990 – 1995 M, dan banyak menulis buku. Di antara Karya-karyanya yang telah diterbitkan adalah *Matn at Taqrib, Jawahir al-Kalamiyyah, Mustalah al-Hadits, Asas-asas Hukum Islam (Hukum Perdata Islam)*, dan lain lain.

Ahmad Azhar Basyir wafat pada tahun 1994 M.



## **CURRICULUM VITAE**

**Nama** : M. Misbahus Surur  
**Tempat Tanggal Lahir** : Kudus, 18 Desember 1981  
**Agama** : Islam  
**Alamat** : Langgardalem 205 Kudus, Jateng. 59315  
**Nama orang tua**  
**Ayah** : H. Mas'ud Hamid  
**Ibu** : Hj. Chanifah  
**Pekerjaan orang tua**  
**Ayah** : Wiraswasta  
**Ibu** : Wiraswasta  
**Alamat** : Langgardalem 205 Kudus Jateng 59315

### **Pendidikan:**

1. Sekolah Dasar Nawa Kartika lulus tahun 1993.
2. Madrasah Tsanawiyah Tasywiqut Thullab Salafiyyah lulus tahun 1996.
3. Madrasah Aliyah Tasywiqut Thullab Salafiyyah lulus tahun 1999.
4. Masuk Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 1999.



DEPARTEMEN AGAMA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
 FAKULTAS SYARI'AH

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto Telp./ Fax (0274) 512840  
 YOGYAKARTA

Nonior : IN/1/DS/PP.00.9/400/2004 Yogyakarta, 8 Maret 2004  
 Lamp. : .....  
 Perihal : Rekomendasi Pelaksanaan Riset

Kepada Yth.  
 Bpk. Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta  
 Cq. Ketua BAKESLIMNAS Propinsi D.I.Y.  
 di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami sampaikan dengan hormat kepada Bapak Gubernur, bahwa untuk kelengkapan menyusun Skripsi/Thesis - dengan judul: Tinjauan Hukum Islam Terhadap Mekanisme Rekrutmen dan Perupahan Tenaga Kerja pada Perusahaan Konveksi- di Desa Lenggardalem Kudus kami mohon kiranya Bapak Gubernur berkenan memberikan REKOMENDASI kepada mahasiswa kami:

Nama : M. Misbahus Surur  
 Nomor induk : 99/00380571  
 Semester : X  
 Jurusan : Muamalat 2

Untuk mengadakan penelitian ( Riset) di tempat-tempat sebagai berikut:

1. Desa Lenggardalem Kudus
2. ....
3. ....
4. ....

Metode pengumpulan data secara wawancara, observasi dan dokumentasi pada daerah tersebut di atas guna penulisan Skripsi/Thesis sebagai syarat untuk memperoleh ujian/ gelar Sarjana pada Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Adapun waktunya mulai : 15 Maret 2004 s/d ...Selesai.....  
 Dengan Dosen Pembimbing : Drs. Khalid Zulfah, M.Si.....

Demikian atas permohonan kami, sebelumnya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A.n. Rektor  
 Dekan Fakultas Syari'ah  
  
 Dr. H. Malik Madany, M.A.  
 NIP. 150182698

Tembusan disampaikan kepada Yth.

1. Rektor IAIN Sunan Kalijaga (sbg.laporan);
2. Arsip.



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
BADAN PERENCANAAN DAERAH  
(BAPEDA)

Kepatihan Danurejan Yogyakarta - 55213  
Telepon : (0274) 589583, 562811 (Psw. : 209 - 217, 243 - 247) Fax. : (0274) 586712

Nomor : 070/1162  
Hal : Ijin Penelitian

Yogyakarta,  
Kepada Yth. :  
Gubernur Jawa Tengah  
di  
SEMARANG

Menunjuk Surat :

Dari : Dekan Fak. Syariah-IAIN "SUKA" Yk  
No. : IN/1/DS/PP.00.9/499/2004  
Tanggal : 8-03-2004  
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Setelah mempelajari rencana penelitian/proyek statement/research design yang diajukan oleh peneliti/surveyor, maka dapat diberikan surat keterangan kepada :

Nama : M. MISBAHUS SURUR  
No. Mhs. : 99/00380571  
Alamat Instansi : Jln. Marsda Adisucipto, Yogyakarta  
Judul Penelitian : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP MEKANISME REKRUITMEN DAN PERUBAHAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN KONVEKSI DI DESA LANGGARDALEM KUDUS

Lokasi : Jawa Tengah

Peneliti berkewajiban menghormati/mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di daerah setempat. Kemudian harap menjadikan maklum.

An. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta  
Kepala Bapeda Propinsi DIY  
D. Kepala Bidang Pengendalian



Tembusan Kepada Yth.

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Dekan Fak. Syariah-IAIN "SUKA" Yk;
3. Yang bersangkutan;
4. Peringgal.



PEMERINTAH PROPINSI JAWA TENGAH  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT  
Jl. A. Yani No. 160 Telp. 8313122, 8414205  
SEMARANG

Semarang, 23 Maret 2004.

Kepada

Yth. BUPATI KUDUS  
UP. KESBANG & LINMAS  
DI  
KUDUS.

Nomor : 070/830 /111/2004.  
Sifat :  
Lampiran :  
Perihal : Surat Rekomendasi

Menunjuk surat dari : KEPALA BAPEDA DIY  
Tanggal : -  
Nomor : 070/1162

Bersama ini diberitahukan bahwa :

Nama : M. MISBAHUS SUNTOR  
Alamat : d/e IAIN SUKA YK  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Kebangsaan : Indonesia

Bermaksud mengadakan penelitian judul :

" TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP MEKANISME REKRUITMEN DAN PERUBAHAN  
TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN KONVEKSI DI DESA LANGGARDALEM KUDUS "

Penanggung Jawab : DES. KHALID MULFA, M.Si  
Peserta : -  
Lokasi : Kab. Kudus  
Waktu : 29 Maret - 29 Juni 2004

Yang bersangkutan wajib mentaati peraturan, tata tertib dan norma-norma yang berlaku di Daerah setempat.

Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum.

An. GUBERNUR JAWA TENGAH  
KEPALA BADAN KESBANG DAN LINMAS  
SUB-KA BID HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA



Des. AGUS HARIYANTO  
Pembina NIP : 010 217 774



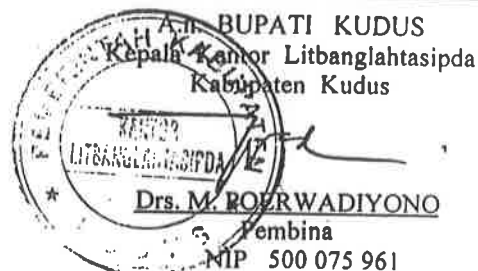
PEMERINTAH KABUPATEN KUDUS  
KANTOR PENELITIAN, PENGEMBANGAN,  
PENGOLAHAN DATA DAN ARSIP DAERAH  
Jl. Simpang Tujuh No. 1 Kudus Telp. ( 0291 ) 444164 ps. 28  
KUDUS 59318

SURAT REKOMENDASI RESEARCH / SURVEY

Nomor : 070 / 100

- I. DASAR
1. Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 070 / 225 tanggal 18 Juni 1981 Perihal Surat Keputusan Direktorat Jendral Sosial Politik Nomor 14 / 1981 Tentang Surat Pemberitahuan Penelitian.
  2. Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kudus.
- II. Menunjuk surat
1. Surat BAPPEDA Propinsi Jawa Tengah Nomor :
  2. Surat dari Badan Kesbang dan Linmas Semarang.  
Tanggal : 23 Maret 2004 Nomor : 070 / 830 / III / 2004.
  3. Legalisasi Surat Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Linmas Kabupaten Kudus.  
Tanggal : 24 Maret 2004 Nomor : 070 / 17 / III / 2004.
- III. Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Kantor Penelitian, Pengembangan, Pengolahan Data Dan Arsip Daerah Kabupaten Kudus bertindak atas nama Bupati Kudus, bahwa pada prinsipnya Pemerintah Kabupaten Kudus menyatakan tidak keberatan / dapat mengizinkan atas pelaksanaan Research / Survey dalam Wilayah Kabupaten Kudus yang dilaksanakan oleh :
1. Nama : M. Misbahus Sukur.
  2. Pekerjaan : Mahasiswa
  3. Alamat : IAIN SUKA Yogyakarta
  4. Penanggung Jawab : Drs. KHALID ZULFA, Msi.
  5. Maksud tujuan Research / Survey : Mengadakan Penelitian dengan Judul Skripsi :  
"Tinjauan Hukum Islam terhadap mekanisme Rekrutmen dan perupahan tenaga kerja pada perusahaan konveksi di desa Lingsaralem Kudus".
6. Lokasi : Kabupaten Kudus.  
dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. Pelaksanaan Research / Survey tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.
  - b. Sebelum melaksanakan Research / Survey langsung kepada responden harus terlebih dahulu melaporkan kepada pimpinan wilayah setempat.
  - c. Setelah Research / Survey selesai, supaya menyerahkan hasilnya ke Kantor Litbanglahtasipda Kabupaten Kudus.
- IV. Surat Rekomendasi Research/ Survey ini berlaku dari tanggal 25 Maret 2004 sampai dengan 24 Juni 2004.

Dikeluarkan di : Kudus  
Pada tanggal : 25 Maret 2004.



TEMBUSAN Yth. :

1. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Linmas Kab. Kudus.
2. Kepala Dinas / Instansi terkait.

## SURAT KETERANGAN

Tgl 08 Mei 2004

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : H. Ahmad Barchan  
Jabatan : Pemilik Konfeksi "Sahara"  
Alamat : Langgardalem No. 50 Kudus

Menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : M. Misbahus Surur  
No. Mhs. : 99/00380571  
Fakultas : Syari'ah  
Jurusan : Muamalah  
Alamat : Jl. Nogomudo Gowok, no. 7 b Yogyakarta

Nama tersebut di atas sudah melaksanakan riset atau penelitian di Perusahaan Konfeksi "Sahara" di desa Langgardalem; dalam rangka menyusun skripsi, untuk kelengkapan ujian sarjana dengan judul :

**"TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP MEKANISME REKRUITMEN DAN PERUPAHAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN KONFEKSI DI DESA LANGGARDALEM KUDUS".**

Mulai tanggal : 23 April sampai dengan 08 Mei 2004.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kudus, 08 Mei 2004  
Konfeksi "Sahara"



**H. Ahmad Barchan**  
Pemilik Usaha


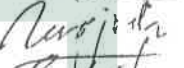





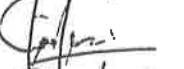


**SURAT PERNYATAAN**

Tgl 08 Mei 2004

Kami yang tercantum dibawah ini menerangkan bahwa kami telah diwawancarai oleh saudara :

Nama : M. Misbahus Surur  
 No. Mhs. : 99/00380571  
 Fakultas : Syari'ah  
 Jurusan : Muamalah  
 Alamat : Jl. Nogomudo Gowok, no. 7 b Yogyakarta

Dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP MEKANISME REKRUITMEN DAN PERUPAHAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN KONFEKSI DI DESA LANGGARDALEM KUDUS. Surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

NO	NAMA	UMUR	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Kartini	35 th	Penjahit	
2	Nur Jannah	32 th	penjahit	
3	Sulisih	30 th	penjahit	
4	masiyah	50 th	penjahit	
5	Musfi'ah	45 th	penjahit	
6	Asmari	40 th	Harian	
7	Sutina	20 th	Harian	
8	Zukanah	23 th	pembordir	
9	Arbi'ah	22 th	pembordir	
10	Nur Faiz	59 th	pemotong kain	

# IDEAL

*Collection*

Langgardalem 152 Kudus (0291) 436445

## SURAT KETERANGAN

Tgl 08 Mei 2004

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : H. Abdul Chalim  
Jabatan : Pemilik Konfeksi "Ideal Collection"  
Alamat : Langgardalem No. 152 Kudus

Menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : M. Misbahus Surur  
No. Mhs. : 99/00380571  
Fakultas : Syari'ah  
Jurusan : Muamalah  
Alamat : Jl. Nogomudo Gowok, no. 7 b Yogyakarta

Nama tersebut di atas sudah melaksanakan riset atau penelitian di Perusahaan Konfeksi "Ideal" di desa Langgardalem, dalam rangka menyusun skripsi, untuk kelengkapan ujian sarjana dengan judul :

**"TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP MEKANISME REKRUITMEN DAN PERUPAHAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN KONFEKSI DI DESA LANGGARDALEM KUDUS".**

Mulai tanggal : 23 April sampai dengan 08 Mei 2004.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kudus, 08 Mei 2004

Perusahaan Konfeksi  
"Ideal Collection"



**H. Abdul Chalim**  
Pemilik Usaha



# IDEAL

Collection

Langgardalem 152 Kudus (0291) 436445

## SURAT PERNYATAAN

Tgl 08 Mei 2004

Kami yang tercantum dibawah ini menerangkan bahwa kami telah diwawancarai oleh saudara :

Nama : M. Misbahus Surur  
No. Mhs. : 99/00380571  
Fakultas : Syari'ah  
Jurusan : Muamalah  
Alamat : Jl. Nogomudo Gowok, no. 7 b Yogyakarta

Dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP MEKANISME REKRUITMEN DAN PERUPAHAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN KONFEKSI DI DESA LANGGARDALEM KUDUS. Surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

NO	NAMA	UMUR	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Haryati	39 th	penjahit	
2.	Hamdonah	45 th	penjahit	
3.	Khalifah	27 th	Harian	
4.	IHANIFAH	44 th	Harian	
5.	Ilyati	34 th	Harian	
6.	Sumone	35 th	Cetak.	
7.	Nur.	31 TH.	penyempurnaan	
8.	Rusminah	30 th	penyempurnaan	
9.	Zahrah	29 th	penyempurnaan	
10.	M. Mulyudhan	46 th	harian	
11.	Farjono	44 th	panatongan	
12.	Rizqi Rochis	25 th	Harian	

## PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana sejarah berdiri dan perkembangan Perusahaan Konveksi ini ?
2. Apa saja bagian-bagian yang ada dalam proses produksi konveksi ini ?
3. Bagaimana cara pemasaran dan pembuatannya ?
4. Bagaimana proses produksi dijalankan dan berapa jumlah masing-masing tenaga kerja ?
5. Bagaimana ketentuan yang diterapkan yang berkaitan dengan cara kerja ?
6. Bagaimana mekanisme rekrutmen yang dilakukan di Perusahaan Konveksi ini ?
7. Bagaimana jangka waktu yang diterapkan dalam di Perusahaan Konveksi ini ?
8. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan di Perusahaan Konveksi ini dan berapa upah masing-masing bagian ?
9. Jelaskan tentang masing-masing sistem pemberian upah tersebut ?
10. Apa saja hak-hak yang diterima oleh tenaga kerja ?
11. Apa saja yang menjadi kewajiban tenaga kerja ?

## **DAFTAR NAMA PERUSAHAAN KONVEKSI DI DESA LANGGARDALEM KUDUS**

- 1. SAHARA COLLECTION**  
Perusahaan Konveksi ini berdiri pada tahun 1968, di Dusun Kalinyamatan, Desa Langgardalem 50 Kudus. Sahara Collection, didirikan dan dikembangkan oleh Ahmad Barhan dan mengalami kemajuan yang luar biasa tepatnya pada tahun 1970. Adapun jumlah pekerja yang dipekerjakan di konveksi ini sebanyak 10 pekerja.
- 2. IDEAL COLLECTION**  
Sebuah perusahaan konveksi yang berdiri pada tahun 1983, didirikan dan dikembangkan oleh pengusaha muda yang bernama Abdul Chalim. Di samping bergerak dalam pembuatan pakaian berikut pemasarannya, perusahaan ini juga mengembangkan usaha lain yaitu pembuatan tas beserta aksesorisnya. Home Industri yang terletak di sebelah utara di Desa Langgardalem, tepatnya di Dusun Balaitengahan no. 152 ini memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang.
- 3. MAYA ZULFA**  
Didirikan pada tahun 1970 oleh seorang pengusaha yang bernama Mas'ud Hamid. Perusahaan konveksi yang terletak di Desa Langgardalem no. 205 ini mengalami kemajuan yang luar biasa pada tahun 1980, dengan dibuktikan bertambahnya beberapa mesin penunjang beserta pekerjanya. Sampai sekarang perusahaan ini memperkerjakan sebanyak 20 pekerja.
- 4. ANNISA COLLECTION**  
Sebuah perusahaan konveksi yang didirikan pada tahun 1990 di Dusun Nanggung Kidul Desa Langgardalem no. 117 oleh seseorang yang bernama Yusuf Effendy, usaha pertama yang digeluti oleh Yusuf Effendy ini sekarang memperkerjakan 10 orang tenaga kerja.
- 5. RAHMA COLLECTION**  
Didirikan pada tahun 1970 oleh seseorang yang bernama Dahlan. Home Industri ini terletak di sebelah Selatan Desa Langgardalem, tepatnya di Desa Langgardalem no. 201 Kudus, Rahma Collection menjadi sebuah perusahaan yang mampu bersaing setelah mengalami kemajuan yang sangat pesat pada tahun 1980-an. Sekarang Dahlan telah memperkerjakan 15 orang tenaga kerja.

**6. HAMID COLLECTION**

Nama perusahaan ini tidak lain diambil dari pendiri perusahaan yaitu Abdul Hamid. Usaha konveksi yang terletak di Dusun Nanggung Kidul RT. 03/II no. 100, Desa Langgardalem ini telah berdiri pada tahun 1992. Walaupun perusahaan ini masih tergolong baru, namun produktivitas yang dihasilkan dari perusahaan sudah banyak ditemukan di pasar-pasar di daerah Kudus, Bojonegoro, Temanggung, dll. Adapun jumlah pekerja yang ada di perusahaan sebanyak 20 orang.

**7. LUTFA COLLECTION**

Perusahaan yang dimiliki dan dikembangkan oleh Moh. Setyo Budi Utomo didirikan pada tahun 1992. Terletak di sebelah Timur Desa Langgardalem, Dusun Kaujon no. 94. Usaha yang digeluti berawal dari pengalaman berdagang ini akhirnya menjadi industri konveksi yang sangat menjanjikan setelah tahun 1995-an. Pihak perusahaan saat sekarang ini sudah memperkerjakan sebanyak 20 orang tenaga kerja.

**8. ELFA'S COLLECTION**

Didirikan pada tahun 1993, oleh seseorang yang bernama Chaniq Chusniah, SH. Terletak di Dusun Langgardalem no. 57 B Kudus. Elfa's Collection termasuk juga salah satu perusahaan baru yang pesat perkembangannya, hal ini bisa dilihat dari produktivitas perusahaan yang banyak menerima pesanan dalam partai besar. Adapun jumlah pekerja di perusahaan ini sebanyak 24 orang.

**9. VIKI COLLECTION**

Salah satu usaha konveksi yang didirikan pada tahun 1993, terletak di sebelah selatan Desa Langgardalem, tepatnya di Dusun Jagalan. Nama sebuah usaha yang didirikan sekaligus dimiliki oleh Ulfah ini mengalami kemajuan yang luar biasa tepatnya pada tahun 1995. Sampai sekarang Ulfah telah mempunyai beberapa mesin jahit dan mesin penunjang lainnya dengan memakai 10 orang tenaga kerja.

**10. AYU COLLECTION**

Nama sebuah usaha yang didirikan dan dimiliki oleh Ahmad Rifa'i. Didirikan pada tahun 1993. Ahmad Rifa'i mendirikan usaha konveksi ini karena melihat peluang yang bagus dan menjanjikan pada waktu itu. Sampai akhirnya usaha yang terletak di Dusun Nanggung Kidul Desa Langgardalem no. 109 menjadi sebuah home industri kecil dengan memakai 8 tenaga kerja.