

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PT. PRIMISSIMA MEDARI
SLEMAN YOGYAKARTA DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**



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

OLEH

UMI KHOIRIYAH
NIM 95382318

DI BAWAH BIMBINGAN

1. DRS. H. FUAD ZEIN, MA.
2. DRS. H. RATNO LUKITO, MA.

MUAMALAT
FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
AL-JAMI'AH AL-ISLAMIAH AL-HUKUMIYAH
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
1421 H/2001 M

ABSTRAK

PT. Primissima Medari saat ini sedang mengalami kesulitan dalam proses produksinya. Di tengah kesulitannya itu, para karyawan menuntut perbaikan nasib mereka, di antaranya mereka menghendaki kepastian hak dan kewajiban. Oleh karena itu mereka mengajukan bebrapa usulan antara lain pemberian tunjangan masa kerja, kenaikan insentif dan perubahan premi shift, peningkatan dana pengobatan serta pemberian tunjangan kemahalan atau tunjangan hidup.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), dan bersifat preskriptif analitik, dengan menggunakan pendekatan normative. Untuk mengumpulkan data agar dapat terkumpul dengan lengkap, tepat dan valid melalui wawancara (interview), dokumentasi dan angket. Dalam penyusunan sumber data digunakan cara sample dan populasi, dengan menggunakan metode purposive sampling.

Bahwa nilai-nilai keadilan telah tercermin dalam perjanjian di PT Primissima Medari. Dari segi akad dalam perjanjian kerja kedua belah pihak saling rida dengan isi perjanjian kerja yang diberlakukan perusahaan. Dalam masalah pemberian upah kepada karyawan telah memperhatikan prinsip-prinsip pembayaran Upah Minimum Regional setempat dan waktu pembayaran ditentukan dengan system bulanan dan harian. Dengan mendasarkan pada norma-norma Hukum Islam yang bersumber dari al-Qur'an, al-Hadis, 'Urf dan kaidah-kaidah fiqh yang lain bahwa pelaksanaan perjanjian kerja di PT Primissima Medari adalah sah dalam perspektif Hukum Islam.

Key word: perjanjian kerja, PT. Primissima, Hukum Islam

DRS. H. FUAD ZEIN, M.A.
DOSEN FAKULTAS SYARI'AH
IAIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS

Lamp : 4 eksemplar
Hal : Skripsi saudara

UMI KHOIRIYAH

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Syari'ah
IAIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta
di - Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan mengadakan perubahan seperlunya, maka kami selaku pembimbing I, berpendapat bahwa skripsi saudara Umi Khoiriyah yang berjudul: "PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN YOGYAKARTA DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM", sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Hukum Islam. Dan untuk selanjutnya dapat segera dimunaqasyahkan.

Sebelumnya, kami ucapkan terima kasih, semoga skripsi ini bermanfaat bagi agama, nusa dan bangsa. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

13 Robi'ul Awwal 1422 H
Yogyakarta, _____
5 Juni 2001 M

Pembimbing I


DRS. H. FUAD ZEIN, M.A

NIP: 150228207

DRS. H. RATNO LUKITO, M.A.
DOSEN FAKULTAS SYARIAH
IAIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS

Lamp : 4 eksemplar

Hal : Skripsi saudara

UMI KHOIRIYAH

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Syariah
IAIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta
di - Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

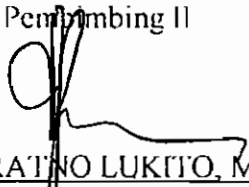
Setelah membaca, meneliti dan mengadakan perubahan seperlunya, maka kami selaku pembimbing II, berpendapat bahwa skripsi saudara Umi Khoiriyah yang berjudul: "PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN YOGYAKARTA DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM", sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Hukum Islam. Dan untuk selanjutnya dapat segera dimunaqasyahkan.

Sebelumnya, kami ucapkan terima kasih, semoga skripsi ini bermanfaat bagi agama, nusa dan bangsa. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

13 Robi'ul Awwal 1422 H
Yogyakarta, _____
5 Juni 2001 M

Pembimbing II


DRS. H. RATNO LUKITO, M.A.
NIP. 150262169

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul
**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PT. PRIMISSIMA
MEDARI SLEMAN YOGYAKARTA DALAM
PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

Disusun oleh :

UMI KHOIRIYAH
NIM : 95382318

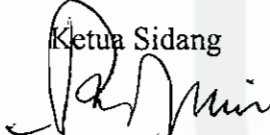
Telah dimunaqasyahkan di depan sidang munaqasyah pada tanggal 28 Juni 2001
M / 6 Rabiul Tsani 1422 H dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu
syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Hukum Islam.

6 Rabiul Tsani 1422 H
Yogyakarta, _____
28 Juni 2001 M

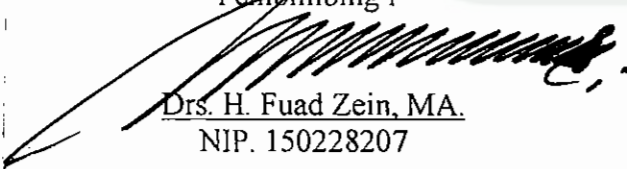


Panitia Munaqasyah

Ketua Sidang


Drs. Parto Djumeno
NIP. 150071106

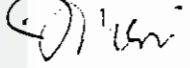
Pembimbing I


Drs. H. Fuad Zein, MA.
NIP. 150228207

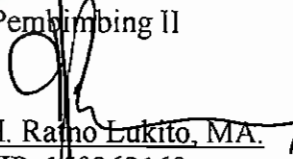
Penguji I


Drs. H. Fuad Zein, MA.
NIP. 150228207

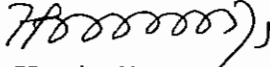
Sekretaris Sidang


Fatma Amilia, S.Ag.
NIP. 150277618

Pembimbing II


Drs. H. Ratno Lukito, MA.
NIP. 150262169

Penguji II


Drs. Hamim Ilyas, M.Ag.
NIP. 150235955

SISTEM TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987

A. Konsonan Tunggal

Arab	Latin	Latin	Latin
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	b	be
ت	tā'	t	te
ث	sā'	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	jīm	j	je
ح	hā'	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	kh	ka dan ha
د	dāl	d	de
ذ	zāl	z	zet (dengan titik di atas)
ر	rā'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sīm	s	es
ش	syīm	sy	es dan ye
ص	ṡād	ṡ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fā'	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	'el

م	mīm	م	m	'em
ن	nūn	ن	n	'en
و	waw	و	w	w
هـ	hā'	هـ	h	ha
ء	hamzah	ء	'	apostrof
ي	yā'	ي	y	ye

B. Konsonan Rangkap Karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	ditulis	' <i>iddah</i>

C. *Ta' marbutah* di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis *h*

حكمة	ditulis	<i>hikmah</i>
علة	ditulis	' <i>illah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafaz aslinya).

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

كرامة الأولياء	ditulis	<i>karamah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

3. Bila *ta' marbutah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطر	ditulis	<i>zakāh al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

اَ	fathah	ditulis	a
اِ	kasrah	ditulis	i
اُ	dammah	ditulis	u

E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif جاهلية	ditulis	ā
		ditulis	jāhiliyyah
2	fathah + ya' mati انسى	ditulis	ā
		ditulis	ānsā
3	kasrah + ya' mati كريم	ditulis	ī
		ditulis	karīm
4	dammah + wawu mati فروض	ditulis	ū
		ditulis	furūd

F. Vokal Rangkap

1	fathah + ya' mati بينكم	ditulis	ai
		ditulis	baīnakum
2	fathah + wawu mati قول	ditulis	au
		ditulis	qaul

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

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

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qomariyyah* ditulis dengan menggunakan huruf “P”.

القرآن القياس	Ditulis ditulis	<i>al-Qur'an</i> <i>al-Qiyās</i>
------------------	--------------------	-------------------------------------

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf *l* (el)nya.

السماء الشمس	ditulis ditulis	<i>as-Samā</i> <i>asy-Syams</i>
-----------------	--------------------	------------------------------------

I . Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوي الفروض أهل السنة	ditulis ditulis	<i>zawī al-furūd</i> <i>ahl as-sunnah</i>
-------------------------	--------------------	--

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا والدين
أشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمدا
عبده ورسوله اللهم صل على سيدنا محمد وعلى آله
وأصحابه أجمعين . أما بعد :

Segala puji bagi Allah semata, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penyusun, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: "PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN YOGYAKARTA DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM".

Salawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhamad SAW, beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Sebagai insan biasa yang tidak luput dari kelemahan dan keterbatasan, penyusun menyadari bahwa skripsi ini tidak akan mungkin tersusun sedemikian rupa tanpa adanya uluran tangan dan sumbangan pemikiran dari pihak lain. Untuk itulah dengan penuh kerendahan hati, penyusun menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Drs. H. Syamsul Anwar, MA., selaku Dekan Fakultas Syariah.
2. Bapak Drs. H. Fuad Zein, MA., selaku pembimbing pertama dan Bapak Drs. H. Ratno Lukito, MA., selaku pembimbing kedua, yang telah membimbing penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Badroen Zaeny, Bapak Ir. H. Ibn Saleh selaku Direktur Utama, staf dan para karyawan PT. Primissima yang telah memberikan ijin dan telah membantu dalam pelaksanaan penelitian dan kepada semua pihak yang telah memberikan andil dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Mudah-mudahan semua bantuan dan kebaikan mereka mendapat ridha dan imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Selanjutnya penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kekeliruan. Untuk itu tegur sapa, saran, dan kritik konstruktif dari setiap pembaca sangat kami harapkan.

Meskipun demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa pun yang berminat, khususnya dalam bidang Ilmu Hukum Islam.

Yogyakarta, 14 Zulhijjah 1421 H

9 Maret 2001 M

Penyusun



(Umi Khoiriyah)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN NOTA DINAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
TRANSLITERASI.....	v
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah.....	4
C. Tujuan dan Kegunaan.....	4
D. Telaah Pustaka.....	5
E. Kerangka Teoretik.....	10
F. Metode Penelitian.....	18
G. Sistematika Pembahasan.....	21
BAB II : GAMBARAN UMUM PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN YOGYAKARTA	
A. Lokasi dan Tata Letak Perusahaan.....	23
B. Sejarah Berdiri dan Perkembangan Perusahaan.....	25
C. Struktur Organisasi Perusahaan.....	26
D. Keadaan Tanaga Kerja.....	34
E. Lapangan Produksi dan Penjualan.....	37

BAB III : TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA MENURUT

HUKUM ISLAM

A. Pengertian Perjanjian Kerja.....	40
B. Dasar Hukumnya	42
C. Rukun dan Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	46
D. Kewajiban dan Hak-hak Pekerja	48
E. Penentuan Upah Kerja.....	50

BAB IV : PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PT. PRIMISSIMA

MEDARI SLEMAN YOGYAKARTA

A. Pengertian Perjanjian Kerja.....	53
B. Macam-macam Perjanjian Kerja.....	55
C. Cara Membuat Perjanjian Kerja.....	56
D. Pelaksanaan Kerja.....	57
E. Pemberian Upah Kerja dan Tunjangan Bagi Karyawan	62

BAB V : ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN YOGYAKARTA

A. Dari Segi Akad dalam Perjanjian Kerja	71
B. Dari Segi Pelaksanaan Kerja	77
C. Dari Segi Pemberian Upah dan Tunjangan Karyawan.....	81

BAB VI : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	87
B. Saran-saran	88

DAFTAR PUSTAKA	90
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Terjemahan.....	I
2. Biografi Ulama.....	VI
3. Izin Riset dan Surat Rekomendasi.....	IX
4. Pedoman Wawancara.....	XIII
5. Peta Lokasi Penelitian.....	XVIII
6. Cirriculum Vitae.....	XIX



DAFTAR TABEL

TABEL I : SUSUNAN ORGANISASI PT. PRIMISSIMA

TABEL II : TENAGA KERJA DILIHAT DARI JENIS KELAMIN DAN
PENGUPAHANNYA

TABEL III : JUMLAH KARYAWAN PT. PRIMISIMA

TABEL IV : TINGKAT PENDIDIKAN KARYAWAN

TABEL V : HASIL PRODUKSI PT. PRIMISSIMA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia diciptakan Allah sebagai makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan hidup bermacam-macam, baik kebutuhan jasmani seperti sandang, pangan, rumah, maupun kebutuhan rohani seperti perdamaian, ketenangan, dan lain-lain. Dalam rangka memenuhi kebutuhan-kebutuhan itu manusia dituntut bekerja dan berusaha.

Keterangan di atas menunjukkan bahwa kerja mempunyai arti yang manusiawi. Kerja bukan hanya sekedar mengisi waktu luang atau merendahkan martabat seseorang, tetapi dari kerja itu akan tercermin mutu dan kehormatan seseorang. Hal ini seharusnya digunakan orang untuk menghargai dan mengakui tenaga kerja dalam dunia perburuhan. Seperti dalam firman Allah SWT:

١) وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون ...

Di tengah perubahan jaman, penciptaan lapangan kerja baru sangat diperlukan untuk menggantikan lapangan kerja lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi yang terjadi, agar manusia tidak kehilangan sumber penghidupan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Penciptaan lapangan kerja baru tidak akan terlepas dari unsur manusia sebagai faktor terpenting dalam proses produksi dan jasa-jasa yang dibutuhkan masyarakat. Faktor terpenting inilah yang dikenal dengan tenaga kerja atau buruh.

¹⁾ At-Taubah (9) : 105.

PT. Primissima Medari Sleman Yogyakarta merupakan sebuah pabrik yang mempekerjakan banyak karyawan dengan berbagai golongan sesuai dengan tingkat pendidikan pada waktu karyawan masuk. Sebelum hubungan kerja berlangsung terlebih dahulu dibuat perjanjian kerja antara calon karyawan dengan pihak perusahaan.²⁾

Sebelum karyawan mulai bekerja di PT. Primissima, terlebih dahulu pihak perusahaan menjelaskan tentang berbagai hak dan kewajiban/baik bagi karyawan maupun perusahaan yang dibuat oleh pihak perusahaan dalam bentuk perjanjian tertulis yang dikenal dengan kesepakatan kedua pihak, maka dilakukan penandatanganan surat perjanjian oleh karyawan dan dimulai hubungan kerja antara keduanya dengan masa percobaan tiga bulan. Dalam masa percobaan, seorang karyawan boleh saja membatalkan perjanjian karena merasa tidak senang bekerja di perusahaan tersebut atau tidak cocok dengan pekerjaannya, dengan memutuskan hubungan kerja tanpa syarat.³⁾

Menurut Kesepakatan Kerja Bersama pasal 24 ayat 1 dan 2, disebutkan waktu kerja bagi karyawan di PT. Primissima adalah 7 jam perhari, 6 hari dalam seminggu dengan waktu libur tiap tiga hari sekali bagi karyawan pada unit produksi karena waktu kerja dibagi menjadi 3 shift. Sedangkan bagi karyawan kantor waktunya sama dengan di atas, tetapi waktu libur ditentukan setiap hari minggu karena tidak diberlakukan pembagian shift seperti unit produksi. Selain hari libur mingguan

²⁾ Wawancara dengan Bapak Eddi Sutedi selaku Kepala Tata Usaha dan Humas di PT. Primissima, tanggal 3 Januari 2001.

³⁾ *Ibid.*

karyawan juga mendapatkan pada hari libur nasional, hari raya Islam dan hari libur yang ditetapkan oleh pengusaha.⁴⁾

Untuk kerja lembur harus dengan sepengetahuan karyawan yang ditunjuk dan dilaksanakan melalui surat perintah dari atasan yang telah ditunjuk oleh direksi. Waktu pembayaran kerja lembur dilakukan satu bulan sekali, selambat-lambatnya tanggal 10 bulan berikutnya.⁵⁾

Metode penggajian/pengupahan diatur dengan ketetapan pengusaha yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan nomor 363 / SK / 1995. Komponen gaji terdiri dari gaji pokok, tunjangan-tunjangan dan insentif. Gaji diberikan satu bulan sekali yaitu pada tanggal 1 setiap bulannya. Apabila tanggal tersebut jatuh pada hari libur resmi maka pembayarannya diajukan satu kali.⁶⁾

Selain upah yang diterima sebagai imbalan kerja karyawan, pihak pengusaha juga memberikan tunjangan-tunjangan diantaranya tunjangan sosial, tunjangan jabatan dan tunjangan insentif serta jaminan sosial.

Dengan keterangan di atas, tampak adanya penghargaan dan perlakuan yang layak oleh pihak pengusaha terhadap pihak karyawan di PT. Primissima, tetapi kenyataannya karyawan masih saja mengeluh, karena upah dan kesejahteraan yang mereka terima selama ini sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan-kebutuhan yang mereka perlukan sekarang.

PT. Primissima saat ini sedang mengalami kesulitan dalam proses produksinya. Di tengah kesulitannya itu, para karyawan menuntut perbaikan nasib

⁴⁾ Kesepakatan Kerja Bersama di PT. Primissima, Tahun 1997, hlm. 16.

⁵⁾ *Ibid.*, hlm. 17.

⁶⁾ *Ibid.*, hlm. 20.

mereka, di antaranya mereka menghendaki kepastian hak dan kewajiban. Oleh karena itu mereka mengajukan beberapa usulan, antara lain pemberian tunjangan masa kerja, kenaikan insentif dan perubahan premi shift, peningkatan dana pengobatan serta pemberian tunjangan kemahalan atau tunjangan hidup.⁷⁾

Atas dasar permasalahan tersebut di atas, penyusun tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Primissima, pada tahun 1997-2000, sehingga dapat di ketahui hal-hal yang sudah sesuai dan belum sesuai dengan hukum Islam, dengan alasan pengusaha dan karyawan di perusahaan tersebut mayoritas (99,99% dari 1232 orang) beragama Islam.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, penyusun menetapkan beberapa pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah nilai-nilai keadilan telah tercermin dalam perjanjian kerja di PT. Primissima.
2. Apakah pembayaran upah kerja dan tunjangan-tunjangan karyawan telah layak menurut hukum Islam.
3. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja tersebut dalam perspektif hukum Islam.

C. Tujuan dan Kegunaan

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan memahami perjanjian kerja di PT. Primissima Medari Sleman Yogyakarta.

⁷⁾ "Karyawan PT. Primissima Tuntut Perbaikan Nasib", *Kedaulatan Rakyat*, no. 233, Tahun LV (24 Mei 2000), hlm. 3, kolom 2.

2. Meneliti dan menilai pembayaran upah kerja dan tunjangan-tunjangan karyawan di PT. Primissima.
3. Menelaah dan mengalisis pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Primissima dalam perspektif hukum Islam.

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi PT. Primissima khususnya dan umat Islam pada umumnya dalam membuat perjanjian kerja.
2. Sebagai dasar pijakan bagi PT. Primissima dalam memberikan upah kerja dan tunjangan-tunjangan bagi karyawannya.
3. Sebagai acuan bagi PT. Primissima dalam melaksanakan perjanjian kerja di masa yang akan datang, dengan harapan dapat menyesuaikan dengan hukum Islam.

D. Telaah Pustaka

Penelitian terhadap pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Primissima Medari Sleman Yogyakarta, sejauh pengamatan penyusun belum pernah ada yang melakukannya.

Dalam masalah upah, terdapat beberapa skripsi yang membahasnya walaupun dalam substansi dan lokasi yang berbeda. Seperti skripsi yang disusun oleh Uswatun Hasanah dengan judul *Sistem Pemberian Upah Buruh oleh PT. Sri Tex di Solo dalam Tinjauan Hukum Islam*, Skripsi Asrori dengan judul *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pekerja Borongan di PT. Gudang Garam Kediri*, skripsi Agus Tri Hendra Jatmika berjudul *Sistem Pemberian Upah Pegawai PT. Asuransi Jiwa Bringin Sejahtera "Bringin Life" Dalam Tinjauan Hukum Islam* dan skripsi yang disusun oleh Muh. Nadzief berjudul *Penerapan Keadilan Islam*

Terhadap Sistem Upah di Desa Pekajangan Kabupaten Pekalongan (Studi Kasus pada Rumah Industri Tenun Pelekat).

Dalam dunia kerja istilah tenaga kerja dapat dibedakan dalam beberapa hal, seperti: tenaga kerja, buruh dan karyawan. Menurut Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ke tenaga kerjaan pada Bab I pasal 1 menyebutkan arti tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau perempuan yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁸⁾

Sebelum hubungan kerja diadakan pada perusahaan, terlebih dahulu dibuat perjanjian kerja yang merupakan kesepakatan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

Imam Soepomo, SH. menjelaskan perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada yang lain, perusahaan atau manager selama waktu tertentu dengan menerima upah atau gaji.⁹⁾

Perjanjian kerja baru dianggap sah jika memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Sepakat mereka mengikatkan diri
2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian
3. Mengenai suatu bab tertentu
4. Suatu sebab yang halal.¹⁰⁾

⁸⁾ *Kumpulan Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan* (Surakarta: APINDO, 1997), hlm. 2.

⁹⁾ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cet. 7 (Jakarta: Djambatan, 1990), hlm. 51.

¹⁰⁾ Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet. 11 (Jakarta: PT. Inter Masa, 1987), hlm. 17.

Dengan adanya perjanjian kerja, akan diketahui tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak, macam pekerjaan dan besarnya upah yang harus diterima oleh pekerja serta waktu pembayarannya. Karena upah merupakan hal yang sangat mendasar, maka sangat perlu diperhatikan baik dari segi besar kecilnya maupun pelaksanaan pembayarannya. Hal ini ditempuh untuk menciptakan kesesuaian antara upah dan pekerjaan yang menyangkut kelangsungan hidup tenaga kerja.

Menurut Undang-undang No. 25 Tahun 1997, dijelaskan:

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang akan/telah dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

Dari pengertian upah di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Upah merupakan imbalan dari kerja
2. Upah dapat diberikan sesudah atau sebelum kerja
3. Upah dinyatakan dalam bentuk uang
4. Nilai dan bentuk upah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan

Sebelum dalam literatur hukum Islam, materi tentang perjanjian kerja terdapat dalam pembahasan *Kitāb al-Ijārah*. Perjanjian kerja ini dalam syari'at Islam digolongkan pada perjanjian sewa-menyewa (*al-Ijārah*), yaitu *ijārah a'yān* yaitu sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajīr* dan pihak yang memperoleh manfaat dari pekerjaan dari *ajīr* (pemberi kerja) disebut *mu'jir*,¹¹⁾

¹¹⁾ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, cet. 2, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 1996), hlm. 154.

Sementara itu as-Sayyid Sābiq dalam kitab *Fiqh as-Sunnah* jilid III menjelaskan bahwa *ajīr* dibagi menjadi dua macam, yaitu: *ajīr khās* dan *ajīr musylarak*. *Ajīr khās* adalah orang yang disewa dalam jangka waktu tertentu untuk bekerja, jika waktu tidak tertentu maka sewa menyewa menjadi tidak sah.¹²⁾ *Ajīr musylarak* adalah orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang, dimana mereka secara bersama-sama memanfaatkan seperti tukang pewarna, tukang jahit, tukang besi, tukang kayu dan tukang binatu.¹³⁾

Selanjutnya Ibn Rusyd dalam kitab *Bidāyah al-Mujtahid* jilid II mengemukakan berbagai pendapat para ulama yang berkisar tentang macam-macam sewa-menyewa, syarat-syarat sahnya dan kerusakan padanya serta hukum-hukum yang berkenaan dengan sewa-menyewa.¹⁴⁾

Sekelompok ulama yaitu Imam Malik, Imam asy-Syāfi'i, Sufyan aṣ-Ṣauri dan lain-lain berpendapat bahwa sewa-menyewa tidak batal kecuali dengan adanya perkara-perkara yang membatalkan akad-akad yang tetap. Misalnya karena cacat atau hilangnya tempat pengambilan manfaat.¹⁵⁾

Sedangkan Imam Abu Hanifah dan para pengikutnya berpendapat tentang kebolehan membatalkan akad sewa-menyewa karena adanya halangan yang datang tiba-tiba pada penyewa.¹⁶⁾

¹²⁾ As-Sayyid Sābiq, *Fiqh as-Sunnah*, cet. 1 (Beirut: Dār al-Fikr, 1391 H/1971 M), III : 196.

¹³⁾ *Ibid.*, hlm. 197.

¹⁴⁾ Ibn Rusyd, *Bidāyah al-Mujtahid* (t.p.: Dar al-Fikr, t.t.), II : 166.

¹⁵⁾ *Ibid.*, hlm. 173.

¹⁶⁾ *Ibid.*

Menurut Ali Fikri dalam kitab *al-Mu`āmalat al-Mādiyyah wa al-Adabiyyah* menjelaskan tentang pengertian *ajir khās* yaitu orang yang bekerja untuk orang lain, baik seorang atau lebih, yang pekerjaannya ditentukan waktunya, yang diiringi dengan syarat-syarat tertentu dan tanpa melakukan pekerjaan untuk yang lainnya.¹⁷⁾

Dari pengertian di atas dapat diambil pengertian bahwa seseorang yang bekerja pada orang lain berhak menerima upah dan harus dilakukan melalui perjanjian kerja.

Sedangkan masalah penentuan upah kerja telah dijelaskan oleh Afzalur Rahman dalam buku *Doktrin Ekonomi Islam* jilid II¹⁸⁾ kemudian dijelaskan juga oleh Drs. H. Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, S.H., dalam buku *Hukum Perjanjian Dalam Islam*¹⁹⁾ serta penjelasan dari Prof. M. Abdul Mannan, M.A., Ph.D., dalam buku *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*²⁰⁾. Menyangkut penentuan upah kerja, syari`at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur`an maupun al-Hadis. Adapun hal-hal yang harus diperhatikan dalam pemberian upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya sesuai dengan kondisi setempat. Hal inilah yang merupakan titik tolak bagi penyusun dalam menganalisa apakah penentuan upah tersebut telah terkandung dalam perjanjian kerja di PT. Primissima selama ini.

¹⁷⁾ Ali Fikri, *al-Mu`āmalāt al-Mādiyyah wa al-Adabiyyah* (Mesir: Matba`ah Mustafā al-Bābi al-Ḥalabi wa Auladuh 1357 H/1938 M), 1 : 112-113.

¹⁸⁾ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa H.M. Soeroyo dan Nastangin (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1996), 11 : 363.

¹⁹⁾ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum.*, hlm. 156-157.

²⁰⁾ M. Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 117.

Sementara Yusuf al-Qardawi dalam buku *Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*²¹⁾ menekankan bahwa memenuhi hak-hak para pekerja termasuk dalam prinsip keadilan. Hal ini juga menjadi tolak ukur bagi penyusun dalam menganalisa tentang perjanjian kerja di PT. Primissima.

Secara keseluruhan ketentuan perjanjian kerja telah dibahas oleh para fuqaha. Mereka membolehkan manusia mengadakan perjanjian kerja selama tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan perjanjian kerja dalam Islam dan bertujuan mewujudkan kemaslahatan bersama dalam masyarakat. Adapun penelitian ini secara khusus membahas tentang perjanjian kerja di PT. Primissima yang masih menimbulkan ketidakpastian hak dan kewajiban bagi para karyawannya yang perlu dibuktikan lewat penelitian di lapangan. Tentu saja tulisan ini nantinya berangkat dari pembahasan yang telah dilakukan oleh para fuqaha, sehingga penulisan ini dapat dikatakan sebagai penerapan dari ketentuan-ketentuan hukum Islam dalam praktek yang dilakukan di lingkungan PT. Primissima.

E. Kerangka Teoretik

Islam telah mewajibkan dikuatkannya akad-akad demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara sekalian manusia, maka Islam juga memperhatikan agar akad-akad itu dapat dikuatkan dengan tulisan dan saksi agar hak masing-masing orang dapat terjamin, terhindar dari perebutan dan kekhilafan serta mereka dapat menegakkan keadilan manakala terjadi perselisihan faham dan pertentangan.²²⁾

²¹⁾ Yusuf al-Qardawi, *Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin, Setiawan Budi Utama dan Aunur Rafiq Saleh Tamrin (Jakarta: Rajawali Press, 1997), hlm. 187-188.

²²⁾ Abu Ahmadi dan Ansari Umar Sitanggal, *Sistem Ekonomi Islam, Prinsip-prinsip dan Tujuan-tujuannya* (Surabaya: PT. Bina Ilmu Offset, 1980), hlm. 187-188.

Seperti dijelaskan dalam al-Qur'an :

²³⁾ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ

Demikian halnya dalam masalah perjanjian kerja hendaknya dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dalam bentuk tulisan yang menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban masing-masing pihak secara jelas, sehingga apabila terjadi perselisihan di kemudian hari dapat diselesaikan berdasarkan kesepakatan tersebut.

Perjanjian kerja diadakan dengan maksud agar masing-masing pihak yang berakad memperoleh hak yang legal dan ridha terhadap isi perjanjian itu. Hal ini sesuai dengan kaidah Fiqhiyyah:

²⁴⁾ الْأَصْلُ فِي الْعَقْدِ رِضَى الْمَتَعَاقِدِينَ وَنَتِيجَتُهُ مَا لِالتَّزْمَاءِ بِالتَّعَاقِدِ

Islam menghendaki kedua pihak, terutama bagi karyawan agar mendapatkan penghidupan yang layak dalam arti pengusaha memberikan kepada para pekerjanya upah yang memungkinkan mereka hidup secara layak dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya serta memberikan pendidikan yang layak kepada anak-anaknya. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT:

أَهْمُ يَفْسَمُونَ رَحْمَتِ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ
فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ
²⁵⁾ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا وَرَحْمَتِ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

²³⁾ Al-Baqarah (2) : 282.

²⁴⁾ Asjmuni Abdurrahman, *Qaidah-qaidah Fiqh*, cet. 1 (Jakarta: Bulan Bintang, 1976), hlm. 44.

²⁵⁾ Az-Zukhruf (43) : 32.

Di samping itu Allah SWT, telah memerintahkan agar setiap orang yang bersepakat dalam perjanjian kerja, hendaknya merasa terikat dengan persyaratan yang telah disepakatinya, seperti dalam firman-Nya:

26)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Sedangkan dalam pelaksanaan pekerjaan hendaklah disesuaikan dengan kemampuan pekerja atau tidak terlalu membebani di luar kesanggupannya sesuai dengan firman Allah SWT:

27)

لَا يَكْفُرُ اللَّهُ تَفْسًا إِلَّا وَسْعَهَا

Adapun bagi seorang karyawan harus mencurahkan segala kemampuannya dan bertanggung jawab terhadap kerja dan hasilnya karena Islam melarang segala bentuk pengkhianatan. Seperti tersebut dalam hadis yang diriwayatkan oleh Ibn Sirin:

28)

المسلمون عند شروطهم

Berkenaan dengan upah kerja ini hukum Islam tidak memberikan ketentuan terperinci secara eksplisit di dalam nas al-Qur'an maupun al-hadis. Oleh karena itu untuk memecahkan persoalan upah yang terdapat dalam skripsi ini, penyusun mengembalikan persoalan tersebut pada prinsip-prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan.²⁹⁾

²⁶⁾ Al-Mā'idah (5) : 1.

²⁷⁾ Al-Baqarah (2) : 286.

²⁸⁾ Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ al-Bukhāri*, "Kitāb Ijārah", "Bāb Ajri Samsarah", (Beirut: Dār al-Fikr, t.t.), II : 71, hadis nomor 14. Hadis dari Ibn Sirin.

²⁹⁾ Ahmad Azhar Basyid, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, ed. Fauzi Rahman, cet. 2 (Bandung: Mizan, 1994), hln. 194-195.

1. Prinsip Keadilan

Prinsip keadilan menuntut agar upah kerja seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Untuk memberikan ukuran upah yang adil dikemukakan dua macam keadilan yang harus memperoleh perhatian, yaitu:

- a. Keadilan Distributif, yang menuntut agar para pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan memperoleh imbalan atau upah yang sama tanpa memperhatikan kebutuhan perorangan para pekerja berkenaan dengan situasi keluarganya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ
 30) عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

- b. Keadilan Harga Kerja, yang menuntut agar pekerja diberikan upah seimbang dengan tenaganya yang telah diberikan tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang menguntungkan para pengusaha atau dengan kata lain upah tersebut disesuaikan dengan kadar kerjanya. Sesuai dengan kaidah fiqhiyyah:

31) مَا كَانَ أَكْثَرَ فَعَلًا كَانَ أَكْثَرَ فَضْلًا

2. Prinsip Kelayakan

Prinsip kelayakan diperlukan untuk memperhatikan kecukupan kebutuhan pokok para pekerja dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat. Tidak atas dasar

³⁰⁾ An-Nahl (16) : 90.

³¹⁾ Jalāluddīn as-Suyūti, *Al-Asybah wa an-Nazāir fi al-Furū'* (Beirut : Dār al-Fikr, 1415 H/ 1995 M), hlm. 184

pertimbangan keadilan ekonomi semata, tetapi lebih mendekati kepada realisasi solidaritas sosial. Sebagaimana disebutkan dalam al-hadis:

³²⁾ **إِنِّي اسْتَأْجَرْتُ أَجِيرًا عَلَىٰ عَمَلٍ يَعْمَلُهُ فَأَتَانِي يَطْلُبُ أَجْرَهُ**

3. Prinsip Kebajikan

Dalam hubungan kerja inilah dapat dinilai sebagai asas kerohanian yang diharapkan dapat menggugah hati pengusaha untuk selalu menghargai usaha atau jasa para pekerja yang telah memberikan sumbangan baginya memperoleh kekayaan lebih dari kebutuhan pokoknya. Seperti disebutkan dalam al-Qur'an:

**يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ
³³⁾ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ**

Di samping berpijak pada ketiga prinsip di atas, adat kebiasaan (*`urf*) dalam hal ini mempunyai peranan penting sebagai salah satu dalil untuk menentukan hukum syara'. Kaidah hukum Islam menyatakan:

³⁴⁾ **المعروف عرفا كالمشروط شرطا**

Adat istiadat (*`urf*) yang digunakan sebagai hukum pelaksanaan perjanjian kerja dapat dijadikan sumber hukum Islam apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. *`Urf* tidak berlawanan dengan *nas* yang tegas.
2. *`Urf* menjadi adat yang terus menerus berlaku dan berkembang dalam masyarakat.

³²⁾ Imam Ahmad, *Musnad Imām Ahmad bin Hanbal* (Beirut: Dār Sadir, t.t.), II : 21.

³³⁾ Al-Hujurat (49) : 13.

³⁴⁾ Asjuni Abdurrahman, *Qaidah-qaidah* ., hlm. 125.

3. *Urf* itu merupakan *urf* yang umum, karena hukum yang umum tidak dapat diterapkan dengan *urf* yang khusus.³⁵⁾

Hukum yang dibina atas dasar *urf* berubah menurut masa dan tempat, asal tetap dalam bidang perbuatan-perbuatan yang dibolehkan. Para ulama telah menjadikan adat atau *urf* sebagai dasar hukum asal tidak menimbulkan suatu kerusakan atau merusakkan suatu kemaslahatan atau menyalahi *nas*.³⁶⁾

Sedangkan mengenai besarnya upah, Islam tidak memberikan atauran secara konkrit berapa batasan minimal atau maksimal. Islam hanya memberikan ajaran bahwa upah hendaknya diberikan secara *ma'ruf*, artinya layak menurut ukuran yang berlaku di suatu tempat, sedangkan besar kecilnya upah dan macam-macam upah diserahkan pada pertimbangan kepantasan dan kelayakan bagi kedua pihak.³⁷⁾

Islam menghendaki agar pemberian upah dipertimbangkan antara kesejahteraan karyawan dan majikan, sehingga rasa keadilan dapat ditegakkan. Hak tanpa ada keseimbangan dengan kewajiban atau sebaliknya, kewajiban tanpa ada keseimbangan hak, tidaklah layak untuk dinamakan keadilan, tetapi merupakan kesewenang-wenangan dari pihak yang mempunyai hak atau merupakan kezaliman bagi pihak yang memikul kewajiban. Oleh sebab itu Islam menyuruh menghukum secara adil.³⁸⁾

³⁵⁾ M. Hasbi ash-Shiddieqy, *Falsafah Hukum Islam*, cet. 3 (Jakarta: Bulan Bintang, 1994), hlm. 477.

³⁶⁾ *Ibid.*, hlm. 479.

³⁷⁾ Tahir Abdul Muhsin Sulaiman, *Menanggulangi Krisis Ekonomi Secara Islami*, alih bahasa Ansari Umar Siranggal, cet. 1 (Bandung: PT. al-Ma'arif, 1985), hlm. 113.

³⁸⁾ Hazairin, *Tujuh Serangkai Tentang Hukum* (Jakarta: Tinta Mas, 1974), hlm. 54.

Dalam menyelesaikan persoalan upah ini penyusun juga berpegang pada kaidah fihiyyah:

39)

الغرم بالغنم

Maksud dari kaidah ini adalah bahwa seseorang yang telah mendapatkan keputusan atau keuntungan terlebih dahulu berhak untuk menerima beban pengeluaran sesuatu yang mendatangkan manfaat itu.

Dalam pembayaran upah, pada dasarnya harus diberikan seketika itu juga sebagaimana jual beli yang pembayarannya pada waktu itu juga. Tetapi boleh juga didahulukan atau diakhirkan sesuai dengan perjanjian yang dilakukan. Upah tidak menjadi milik dengan hanya sekedar akad.

Menurut Mazhab Hanafi, mensyaratkan mempercepat dan menangguhkan sah, seperti juga mempercepat yang sebagian dan menangguhkan yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua pihak. Beliau juga mengatakan bahwa upah wajib diserahkan menurut atau sesuai dengan manfaat yang diterima, dilakukan secara angsuran.⁴⁰⁾

Selanjutnya Imam asy-Syafi'i dan Imam Ahmad mengatakan bahwa ia (pekerja) berhak sesuai dengan akad itu sendiri. Jika orang yang menyewakan (*mu'ajir*) telah menyerahkan *'ain* kepada penyewa (*musta'jir*) ia berhak menerima seluruh bayaran, karena penyewa sudah menerima manfaat *'ain*.⁴¹⁾

³⁹⁾ Asjmunī Abdurrahman, *Qaidah-qaidah*, hlm. 90.

⁴⁰⁾ As-Sayyid Sabiq, *Fiqh as-Sunnah*, hlm. 196.

⁴¹⁾ *Ibid.*, hlm. 197.

Demikian juga dalam perjanjian kerja, antara majikan dan buruh harus saling memenuhi hak dan kewajiban masing-masing. Bagi pihak buruh berkewajiban menjalankan pekerjaannya dan berhak atas upah. Sedangkan pihak majikan berkewajiban memberikan upah dan berhak atas pekerjaan dari buruh.

Selain upah, buruh juga berhak mendapatkan tunjangan-tunjangan sosial dari majikannya. Meskipun dalam pemberian upah dan tunjangan sosial tidak ada ketentuan yang pasti, tetapi hendaklah diperhatikan kesejahteraan bagi buruh dan benar-benar memperhatikan nilai-nilai keadilan sehingga dapat terwujud kemaslahatan umum.

Oleh karena perjanjian kerja termasuk dalam bidang muamalat, maka agar di dalamnya tercermin nilai-nilai keadilan hendaklah mengandung prinsip-prinsip muamalat sebagai berikut:

1. Pada dasarnya segala bentuk muamalat itu mubah kecuali yang ditentukan lain dalam al-Qur'an dan sunnah Rasul
2. Muamalah dilakukan atas dasar suka rela tanpa mengandung unsur paksaan
3. Muamalat dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindarkan mudarat dalam hidup bermasyarakat
4. Muamalat dilaksanakan dengan memelihara nilai-nilai keadilan, menghindarkan unsur-unsur penganiayaan dan pengambilan kesempatan dalam kesempitan.⁴²⁾

Membina hukum berdasarkan kemaslahatan itu haruslah benar-benar dapat membawa kemanfaatan dan menolak kemudaratannya. Akan tetapi kalau hanya sekedar

⁴²⁾ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat*, edisi revisi (Yogyakarta: Perpustakaan Fakultas Hukum UII, 1993), hlm. 10.

berdasarkan perkiraan akan adanya kemanfaatan dengan tidak mempertimbangkan kemudaran yang akan timbul, maka pembinaan hukum semacam itu tidak dibenarkan oleh syari'at. Di samping itu kemaslahatan hendaklah bersifat umum dan tidak bertentangan dengan dasar-dasar yang telah digariskan oleh *nas* dan *ijma'*.⁴³⁾

F. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang penyusun pergunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penyusun pergunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field research*). Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan terperinci tentang pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Primissima, maka penyusun mengadakan penelitian di lapangan untuk mengumpulkan data yang merupakan sumber primer, sedangkan data sekundernya bersumber dari kitab-kitab fiqh dan buku-buku lain yang relevan dengan masalah ini.

2. Sifat Penelitian

Penelitian yang penyusun lakukan bersifat *preskriptik analitik*, yaitu penelitian yang bertujuan tidak hanya sekedar sebagai informasi saja tetapi untuk mengubah karakter manusia kemudian di analisis terutama mengenai akad perjanjian kerja dan pelaksanaan serta pemberian upah dan tunjangan karyawan di PT. Primissima pada tahun 1997-2000.

3. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang penyusun pergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah pendekatan *normatif*, yaitu pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Primissima

⁴³⁾ Mukhtar Yahya dan Faturrahman, *Dasar-dasar Pembinaan Hukum Fiqh Islami*, cet. 1 (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1986), hlm. 108-109.

akan dianalisis berdasarkan norma-norma yang terkandung dalam hukum Islam antara lain bersumber dari al-Qur'an, al-Hadis dan kaidah-kaidah hukum Islam yang relevan dengan masalah tersebut.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data agar dapat terkumpul dengan lengkap, tepat dan valid, penyusun menggunakan berbagai macam metode:

a. Wawancara (*interview*)

Dalam melakukan interview ini peneliti mengajukan pertanyaan yang telah dipersiapkan kepada karyawan yaitu Kepala Bagian Tata Usaha di PT. Primissima, kemudian jawaban langsung dapat didengar oleh peneliti. Adapun interview yang dipakai adalah interview bebas terpimpin.⁴⁴⁾

Penyusun melakukan interview dengan Kepala Bagian Unit Produksi, Kepala Bagian Administrasi, Kepala Tata Usaha dan Humas, Kepala Bagian Personalia, di antaranya untuk memperoleh data tentang hasil produksi dan penjualan, biodata karyawan, metode penggajian serta prosedur penerimaan karyawan di PT. Primissima.

b. Dokumentasi

Penggunaan metode ini untuk memperoleh data tentang gambaran umum PT. Primissima yang meliputi lokasi dan tata letak pabrik, sejarah berdiri dan perkembangan perusahaan, keadaan tenaga kerja, lapangan produksi dan penjualan serta pembagian waktu kerja bagi unit produksi.

⁴⁴⁾ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II* (Yogyakarta: Andi Offset, 1993), hlm. 192.

c. Angket

Pembuatan angket ini disusun berikan kepada karyawan PT. Primissima yang meliputi karyawan bagian produksi yang berdiri dari departemen spinning, weaving dan teknik umum.

Adapun angket yang disusun menggunakan adalah angket tertutup yaitu item pada angket juga disertai kemungkinan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dinilai paling sesuai. Tujuannya untuk memperoleh data-data tentang cara pembuatan perjanjian kerja dan pelaksanaannya.

5. Penetapan Sumber Data

Dalam penyusunan sumber data, penyusun menggunakan cara sampel atas sebagian populasi yang ada di PT. Primissima, dalam hal ini adalah dari golongan 1 sampai dengan golongan V.

Keterbatasan waktu dan dana menjadi pertimbangan penyusun dalam menggunakan cara sampling dalam pengumpulan data. Dalam hal ini penyusun menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan elemen-elemen yang dimasukkan dalam sample dilakukan dengan sengaja, dengan catatan¹ sample tersebut representatif atau mewakili populasi.

Melihat jumlah karyawan yang cukup banyak yaitu 1.232 orang, penyusun akan mengambil sampel sebesar 10% dari jumlah keseluruhan karyawan yaitu sebanyak 125 orang, terdiri dari enam departemen dan dibagi menjadi 29 bagian atau unit kerja yang menduduki golongan 1A sampai dengan golongan VB.

G. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam skripsi ini terbagi dalam enam bab, bab satu dengan lainnya merupakan satu kesatuan yang utuh dan saling berkaitan. Masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub bab. Untuk mempermudah pemahaman, maka susunannya dapat dijelaskan di bawah ini:

Dalam bab satu memuat tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Dilanjutkan dengan bab dua yang menguraikan tentang gambaran umum PT. Primissima Medari Sleman yang terdiri dari lokasi dan tata letak pabrik, sejarah berdiri dan perkembangannya, keadaan tenaga kerja dan lapangan produksi dan penjualan di PT. Primissima.

Setelah memperoleh gambaran umum perusahaan, pada bab tiga akan dibahas tinjauan umum tentang perjanjian kerja menurut hukum Islam, yang meliputi pengertian perjanjian kerja, dasar hukumnya, rukun dan syarat sah perjanjian kerja, kewajiban dan hak-hak pekerja, serta penentuan upah kerja.

Kemudian pada bab empat diuraikan tentang pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Primissima yang menyangkut pengertian perjanjian kerja di PT. Primissima, macam-macamnya, cara pembentukannya, pelaksanaannya dan prosedur penggajian dan pemberian tunjangan bagi para karyawan.

Selanjutnya pada bab lima diadakan analisis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Primissima terutama dari segi akad dalam pembentukan perjanjian kerja, pelaksanaan pekerjaan, pemberian upah dan tunjangan bagi karyawan.

Akhirya dalam bab enam sebagai penutup dari keseluruhan rangkaian pembahasan, memuat kesimpulan-kesimpulan dari pokok masalah penelitian dan saran-saran yang relevan bagi PT. Primissima.



BAB V
ANALISIS HUKUM ISLAM
TERHADAP PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PT. PRIMISSIMA
MEDARI SLEMAN YOGYAKARTA

A. Dari Segi Akad Dalam Perjanjian Kerja

Sebagaimana dijelaskan dalam Bab III, bahwa rukun *ijarah* di antaranya adalah adanya ijab dan qabul yang menunjukkan suatu akad telah terjadi dalam sebuah perjanjian kerja (*ijārah*).

Dalam bahasa Arab akad berasal dari kata kerja *'aqada* (**عقد**)- *ya`qidu* (**يعقد**)- *'aqdan* (**عقدا**), jamaknya menjadi *'uqūd* (**عقود**), yang berarti ikatan (perikatan).

Akad menurut istilah fuqaha adalah suatu perikatan antara ijab dan qabul dengan cara yang dibenarkan oleh syara' yang menetapkan adanya akibat-akibat hukum pada obyeknya. Ijab adalah pernyataan pihak pertama mengenai isi perserikatan yang diinginkan, sedangkan qabul adalah pernyataan pihak kedua untuk menerimanya.¹⁾

Akad terjadi antara kedua pihak secara suka rela dan menimbulkan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik. Hal ini bertujuan untuk menunjukkan adanya suka rela timbal balik terhadap perikatan yang dilakukan oleh kedua pihak yang bersangkutan.

¹⁾ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Mu`amalat*, edisi revisi (Yogyakarta: Perpustakaan Fakultas Hukum UII, 1993), hlm.-42.

Hasbi ash-Shiddieqy dalam buku *Pengantar Fiqh Mu`amalat* menegaskan bahwa rukun akad adalah ijab dan qabul. Ijab dan qabul dinamakan *sigāh al-`aqd* atau ucapan yang menunjukkan kepada kehendak kedua pihak.²⁾ *Sigāh al-`Aqd* memerlukan tiga syarat:

1. Harus terang pengertiannya
2. Harus bersesuaian antara ijab dan qabul
3. Memperhatikan kesungguhan dari pihak-pihak yang bersangkutan.

Şigāh al-`Aqd merupakan rukun akad yang terpenting, karena melalui pernyataan inilah diketahui maksud setiap pihak yang melakukan akad. *Şigāh al-`Aqd* ini diwujudkan dalam ijab dan qabul.³⁾

Şigāh al-`Aqd dapat dilakukan dengan cara lisan, tulisan atau isyarat yang memberi pengertian dengan jelas tentang adanya ijab dan qabul dan dapat pula berupa perbuatan yang telah menjadi kebiasaan dalam ijab dan qabul.⁴⁾

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak karyawan di PT. Primissima, bentuk akad yang digunakan untuk ijab dan qabul dalam perjanjian kerja tidak dilakukan dengan lafaz tertentu, akan tetapi melalui penanda-tanganan sebuah surat perjanjian kerja yang telah disediakan oleh perusahaan yang dilakukan oleh calon karyawan yang telah diterima sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

Dengan penandatanganan surat perjanjian kerja tersebut menunjukkan bahwa telah terjadi persetujuan antara kedua pihak tanpa adanya paksaan (secara

²⁾ Hasbi ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Mu`amalat*, cet. 1 (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 1997), hlm. 29.

³⁾ Nasrun Haroen, *Fiqh Mu`amalat*, cet. 1 (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), hlm. 104.

⁴⁾ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas* ., hlm. 42.

suka rela) terhadap isi perjanjian kerja tersebut. Hal ini berarti bahwa perjanjian kerja di PT. Primissima telah memenuhi rukun dan syarat-syarat akad.

Tanpa adanya paksaan dalam penandatanganan perjanjian kerja di PT. Primissima ini telah sesuai dengan prinsip mu'amalat yaitu mu'amalat dilakukan atas dasar suka rela tanpa adanya unsur paksaan. Seperti dijelaskan dalam ayat:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا
 5) أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ

Kaidah Fiqh menyatakan:

6) الْأَصْلُ فِي الْعَقْدِ رِضَا الْمَتَعَاقِدِينَ وَتَتِمُّتُهُ مَا التَّزْمَاءُ بِالْتَّعَاقِدِ

Dari ayat dan kaidah fiqh tersebut dapat diambil suatu pengertian bahwa suatu akad harus benar-benar didasarkan atas kehendak yang bebas (tanpa ada paksaan) yang timbul dari masing-masing pihak yang mengadakan akad.

Maksudnya meskipun pada mulanya, terjadi suatu akad itu merupakan kehendak kedua pihak namun apabila kemudian hasil dari akad itu tidak disetujui oleh salah satu pihak, maka akad itu dipandang batal.

Seperti halnya akad perjanjian kerja di PT. Primissima yang sempat menimbulkan ketidakpuasan bagi karyawannya, pada dasarnya tidak sah dilakukan. Tetapi karena akad tersebut telah diganti dengan akad yang baru, dengan demikian akad perjanjian kerja tersebut menjadi sah. Sebagaimana diungkapkan oleh Asymuni Abdurrahman, bahwa akad yang batal tidak dapat disahkan atau diberlakukan dengan kebolehan dari salah satu pihak, karena akad yang batal itu oleh syara`

⁵⁾ An-Nisā' (4) : 29.

⁶⁾ Asymuni A. Rahman, *Qaidah-qaidah Fiqh* (Jakarta: Bulan Bintang, 1976), hlm. 44.

dipandang tidak ada atau tidak pernah terjadi. Apabila dikehendaki dengan adanya suatu kebolehan atau adanya akad yang dapat menimbulkan hak-hak tertentu, naruslah diadakan akad kembali dengan memenuhi syarat dan rukunnya sebagaimana yang telah ditentukan oleh syara'.⁷⁾

Dalam hal perjanjian kerja di PT. Primissima telah memenuhi syarat sahnya perjanjian dalam Islam, yaitu:

1. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang halal atau mubah menurut ketentuan syara', berguna bagi perorangan ataupun masyarakat. Hal ini dapat diketahui bahwa pekerjaan yang diperjanjikan oleh PT. Primissima termasuk pekerjaan yang halal dan dapat memberikan hasil berupa kain untuk memenuhi kebutuhan sandang bagi masyarakat.
2. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Hal ini dapat dilihat dengan adanya pembagian jam kerja di PT. Primissima menjadi empat shift dan pembatasan waktu kerja yaitu selama 6 jam per hari. Dengan pembagian dan pembatasan waktu kerja berarti pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan benar-benar bermanfaat bagi karyawan artinya pekerjaan itu dilakukan bukan sekedar mengisi waktu luang saja, tetapi benar-benar dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
3. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, ujudnya dan juga waktu pembayarannya. Mengenai jumlah upah yang harus diterima karyawan PT. Primissima telah disebutkan dalam surat perjanjian kerja, ujudnya berupa uang dan waktu pembayarannya setiap bulan sekali.

⁷⁾ *ibid.*, hlm. 54.

Sedangkan syarat-syarat mengenai subyek yang melakukan akad disyaratkan berkemampuan, yaitu keduanya harus berakal dan dapat membedakan, bahkan mazhab Syafi'i dan Hambali menambahkan satu syarat lagi yaitu balig. Menurut mereka akad anak kecil sekalipun sudah mampu membedakan dinyatakan tidak sah.⁸⁾

Persyaratan tersebut juga sudah diterapkan oleh PT. Primissima. Dalam menerima calon karyawan disyaratkan berumur sekurang-kurangnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 25 tahun untuk pendidikan SD sampai dengan SLTA, sedangkan 35 tahun untuk pendidikan Sarjana Muda atau Sarjana. Dalam arti umur 18 tahun itu bukanlah anak-anak lagi dan sudah mampu membedakan sebagaimana yang dimaksud oleh syara'.

Perjanjian kerja di PT. Primissima dibuat dalam bentuk tertulis yang bertujuan untuk mengantisipasi terjadinya pertentangan atau perselisihan di kemudian hari. Seperti halnya ketika terjadi demonstrasi oleh karyawan yang menuntut adanya perbaikan nasib, dengan mengajukan tuntutan-tuntutan kepada perusahaan agar menaikkan tunjangan-tunjangan mereka. Hal ini sesuai dengan syari'at Islam, sebagaimana disebutkan dalam ayat:

9) **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسْتَمَيٍّ فَاكْتُبُوهُ**

Dengan demikian perjanjian kerja tersebut mempunyai kekuatan hukum yang tetap, sehingga dalam menyelesaikan pertentangan yang terjadi pihak perusahaan berpijak pada perjanjian kerja yang sudah disepakati itu. Walaupun akhirnya pihak

⁸⁾ As-Sayyid Sābiq, *Fiqh as-Sunnah* (Beirut: Dār al-Fikr, 1391 H/1971 M), III : 181-182.

⁹⁾ Al-Baqarah (2) : 282. -

perusahaan bersedia mengubah isi perjanjian kerja tersebut sebatas pada masalah yang menjadi tuntutan karyawan, demi menjaga keharmonisan hubungan kerja dan kelancaran produksinya.

Menurut hasil angket dari karyawan, bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan nasib mereka dengan memenuhi hak-haknya sebagaimana yang mereka tuntut, walaupun ada sebagian hak yang dulu diberikan tetapi sekarang harus diganti. Seperti, dulu karyawan diberi hak mendapatkan jaket tetapi sekarang tidak dan hak itu diganti dengan penambahan tunjangan karyawan karena dianggap lebih penting. Berarti perusahaan telah berlaku adil kepada karyawannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT:

10)
$$\text{إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ}$$

$$\text{وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ ...}$$

Selanjutnya kaidah fiqh menyatakan:

11)
$$\text{دَرُّ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَىٰ جَلْبِ الْمَصَالِحِ}$$

 12)
$$\text{الضَّرْرُ يُدْفَعُ بِقَدْرِ الْإِمْكَانِ}$$

Dari kedua kaidah fiqh tersebut dapat diambil pengertian bahwa adanya kewajiban menghindarkan terjadinya suatu kemudharatan atau kewajiban melakukan usaha-usaha preventif agar jangan terjadi suatu kemudharatan, dengan segala daya upaya yang mungkin dapat diusahakan. Hal ini juga telah dilakukan oleh PT.

¹⁰⁾ An-Nahl (16) : 90.

¹¹⁾ Asymuni A. Rahman, *Qaidah-qaidah* ., hlm. 76.

¹²⁾ H. A. Muin, dkk., *Ushul Fiqh II* (Jakarta: Departemen Agama, 1986), hlm. 200.

Primissima seperti kasus di atas dan telah sesuai dengan prinsip mu`amalat yaitu mu`amalat dilakukan atas dasar mendatangkan manfaat dan menghindarkan mudarat dalam hidup masyarakat.

Dalam perjanjian kerja di PT. Primissima telah dinyatakan hal-hal yang diperjanjikan dan disanggupi baik mengenai macam pekerjaan, besarnya upah, jenis pekerjaan dan lain-lainnya, sehingga hubungan kerja di perusahaan tersebut dilandasi dengan keterbukaan. Hal ini sesuai dengan hadis:

13) 

Dengan demikian, apabila suatu saat terjadi pengingkaran terhadap perjanjian kerja dari salah satu pihak, maka pihak perusahaan atau karyawan boleh melakukan pemutusan kerja dan hal ini juga diperbolehkan dalam ajaran Islam sebab telah terjadi cacat pada akadnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ahmad Azhar Basyir:

Yang dimaksud dengan cacat akad pada akad adalah hal-hal yang merusak terjadinya akad, karena tidak terpenuhinya unsur-unsur suka rela antara pihak-pihak yang bersangkutan. Hal-hal yang dipandang merusak terjadinya akad adalah: paksaan, kekeliruan, penipuan atau pemalsuan dan tipu muslihat.¹⁴⁾

B. Dari Segi Pelaksanaan Kerja

Perjanjian kerja diadakan dalam rangka mewujudkan keadilan. Keadilan ini baru dapat terwujud apabila kedua pihak melaksanakan isi perjanjian kerja yang telah disepakati tersebut.

¹³⁾ Ibn Hajar al-Asqalani, *Bulūg al-Marām* (Bandung: Al-Ma'arif, t.t.), hlm. 189. Hadis Riwayat `Abd al-Razaq dari Abu Sa' id al-Khudri.

¹⁴⁾ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas* ., hlm. 65.

Dengan adanya perjanjian kerja berarti telah dimulai suatu hubungan kerja dalam sebuah perusahaan, yang di dalamnya akan menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi pihak pengusaha dan pihak karyawan. Dimana kedua pihak dituntut untuk saling bertanggung jawab atas hak dan kewajiban masing-masing. Seperti disebutkan dalam al-Qur'an dan al-Hadis:

¹⁵⁾

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

¹⁶⁾

الْمُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ

Mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban karyawan sebagaimana dijelaskan dalam Bab III. Adapun hak-hak dari karyawan adalah:

1. Hak untuk memperoleh pekerjaan.

Dalam hal ini PT. Primissima telah menyediakan pekerjaan bagi karyawan yang dibagi menurut keahliannya menjadi empat departemen, yaitu:

- a. Departemen weaving
- b. Departemen spinning
- c. Departemen teknik umum
- d. Departemen administrasi

2. Hak atas upah yang telah diperjanjikan

Di PT. Primissima dalam membayarkah upah kepada karyawan dilakukan dalam waktu tertentu yaitu setiap satu bulan sekali. Sebagaimana ditentukan dalam Islam, bahwa bagi *ajir khas* hak atas upah ditekankan pada kehadirannya menyerahkan diri untuk melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu.

¹⁵⁾ Al-Mā'idah (5) : 1.

¹⁶⁾ Al-Bukhāri, *Ṣāhih al-Bukhāri*, "Kitāb Ijārah", "Bāb Ajri Samsarah", (Beirut: Dār al-Fikr, t.t.), II : 71. Hadis nomor 14. Hadis dari Ibn Sirin.

3. Hak diperlakukan dengan baik dalam lingkungan pekerjaan

Hal ini dapat dibuktikan dengan membaca jam kerja yang diberlakukan di PT. Primissima yaitu karyawan bekerja dalam waktu 7 jam perhari dengan diberi waktu istirahat selama satu jam dan diberi waktu libur serta hak cuti bagi karyawan yang telah bekerja satu tahun terus menerus.

4. Hak jaminan atas bahaya yang dialami pekerja dalam melakukan pekerjaannya

Bagi karyawan PT. Primissima yang bekerja sejak pertama kali sampai dengan tahun 1977 diikutkan dalam Asuransi Tenaga Kerja "Jiwa Sraya" berdasarkan standart dollar, sedangkan bagi karyawan tahun 1978 sampai sekarang (tahun 2001) diikutkan dalam Asuransi Tenaga Kerja dalam perusahaan dengan diambilkan potongan dari gaji pokok tiap bulan. Bagi karyawan harian diambilkan 1 % dari gaji pokok dan bagi karyawan bulanan (pegawai) diambilkan 1,7 % dari gaji pokok.

Sedangkan kewajiban-kewajiban karyawan menurut hukum Islam adalah:

1. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang telah diperjanjikan dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan di PT. Primissima benar-benar mengerjakan sendiri, karena memang perusahaan melarang karyawan mewakilkan pekerjaannya kepada orang lain atau teman sekerjanya.

2. Benar-benar bekerja dalam waktu yang telah ditentukan

Dalam bekerja, karyawan di PT. Primissima harus mentaati jam kerja yang telah ditentukan. Apabila ada keperluan yang mengharuskan karyawan tidak masuk atau membolos dari pekerjaannya, maka harus sepengetahuan pimpinan dan dengan surat ijin yang sah.

3. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti. Bagi karyawan PT. Primissima dalam bekerja selalu diawasi oleh pimpinan masing-masing departemen, sehingga pekerjaannya benar-benar dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya, sehingga hasilnya benar-benar dapat memuaskan bagi perusahaan. Apabila terjadi kesalahan kerja, karyawan langsung diberi teguran agar tidak mengulangi hal sama di kemudian hari. Hal ini menimbulkan rasa tanggung jawab di kalangan karyawan untuk sungguh-sungguh dan berhati-hati dalam bekerja.
4. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan
Bagi karyawan PT. Primissima diberi tanggung jawab penuh oleh perusahaan untuk menjaga keutuhan dan keselamatan barang yang dipakai dalam bekerja, terutama bagi karyawan pada unit produksi agar benar-benar memelihara kondisi mesin-mesin produksi yang ada di tempat kerjanya.
5. Mengganti kerugian kalau ada barang rusak
Apabila karyawan dalam bekerja melakukan keteledoran yang mengakibatkan kerusakan pada barang baik mesin maupun hasil produksi, maka karyawan diwajibkan menggantinya.

Kemudian dalam masalah kewajiban-kewajiban pengusaha, yang paling pokok dan mendasar adalah kewajiban memberikan upah kepada pekerja dan berhak atas pekerjaan dari pekerja. Dalam hal ini, pihak pengusaha di PT. Primissima telah melaksanakan kewajibannya kepada karyawannya yaitu dengan memberikan upah, baik upah pokok, upah lembur maupun upah tunjangan sosial yang lain kepada karyawannya. Hal ini sejalan dengan ayat:

17)

ولا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل

Seperti yang dijelaskan dalam kaidah fiqh:

18)

الغرم بالغنم

Apabila memperhatikan tentang pelaksanaan kerja di PT. Primissima di atas, menunjukkan bahwa hampir tidak terjadi penyimpangan (kecurangan) dari perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Kenyataan menunjukkan pelaksanaan kerja di perusahaan tersebut sudah cukup adil menurut hukum Islam karena Allah SWT telah menjelaskan dalam al-Qur'an:

19)

لا يكلف الله نفسا إلا وسعها

Kenyataan ini dapat dilihat dari hasil angket yang penyusun berikan kepada karyawan, yang menunjukkan bahwa 90% dari 125 responden tidak merasa keberatan dengan sistem atau peraturan kerja di perusahaan, baik menyangkut waktu kerja, tata tertib kerja maupun sangsi-sangsi yang berlaku yang telah ditetapkan terlebih dahulu oleh perusahaan.

C. Dari Segi Pemberian Upah dan Tunjangan Karyawan

Masalah upah adalah masalah yang penting dalam hubungan kerja karena upah merupakan hak pokok bagi karyawan dan merupakan kewajiban bagi pengusaha.

¹⁷⁾ Al-Baqarah (2) : 188.

¹⁸⁾ Asymuni A. Rahman, *Qaidah-qaidah*, hlm. 90.

¹⁹⁾ Al-Baqarah (2) : 286.

Dalam menganalisis terhadap pemberian upah di PT. Primissima, penyusun mendasarkan pada hasil penyebaran angket pada karyawan terutama golongan V ke bawah yaitu karyawan pada unit produksi.

Dari keseluruhan angket yang penyusun berikan kepada karyawan produksi sejumlah 125 lembar semuanya kembali dan menjawab bahwa pemberian upah di perusahaan tersebut telah dilaksanakan sebagaimana mestinya, serta 88 % dari responden merasa puas dengan upah yang mereka terima.

Sedangkan dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian Personalia menyebutkan bahwa upah pokok yang diberikan perusahaan telah melebihi standar gaji daerah (UMR). Sebagaimana diketahui, Upah Minimum Regional Daerah Istimewa Yogyakarta adalah Rp. 5.000,00 perhari. Berarti upah bagi karyawan PT. Primissima di atas jumlah tersebut. Untuk upah perbulan dihitung berdasarkan jumlah hari masuk bagi karyawan, yaitu 24 hari. Dengan demikian upah karyawan minimal Rp. 120.000,00, tetapi masih ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang lain sehingga jumlahnya melebihi jumlah tersebut.

Dari hasil angket menjawab bahwa upah yang paling rendah diterima karyawan adalah Rp. 250.000,00 per bulan. Dengan jumlah upah tersebut, karyawan sudah mampu mencukupi kebutuhan hidupnya, walaupun baru sebatas pada kebutuhan pokok saja, tetapi dari sebagian karyawan mengaku bahwa dengan gaji yang mereka terima belum mampu mensejahterakan kehidupannya karena masih ada karyawan yang harus meminjam uang kepada perusahaan demi memenuhi kebutuhannya selama sebulan. Adapun faktot-faktor yang menyebabkan antara lain:

adanya jumlah tanggungan keluarga melebihi dari ketentuan perusahaan (anak lebih dari tiga), adanya kebutuhan-kebutuhan yang mendadak.

Dengan demikian perusahaan telah menerapkan prinsip keadilan dalam pemberian upah dengan memperhatikan keseimbangan antara keadilan distributif dan keadilan harga kerja, sesuai dengan hadis :

²⁰⁾ *إِنِّي اسْتَأْجَرْتُ أُجِيرًا عَلَىٰ عَمَلٍ يَعْمَلُهُ فَأَتَانِي يَطْلُبُ أُجْرَهُ*

dan sesuai kaidah :

²¹⁾

الغرم بالغنم

Dari hadis dan kaidah di atas dapat diambil pengertian bahwa perusahaan wajib memberikan upah dan karyawan berhak menerima upah tersebut sebagai pengganti atas tenaga yang telah dikeluarkan. Hal ini telah dilaksanakan oleh PT. Primissima.

Adapun sistem penggajian yang digunakan di PT. Primissima adalah dengan sistem bulanan dan sistem harian. Hal ini menunjukkan bahwa pembayaran upah di perusahaan tersebut sudah ditentukan waktunya.

Dalam hal kerja lembur, perusahaan juga memberikan upah tersendiri yang besarnya telah ditentukan pengusaha, walaupun dalam penelitian, penyusun tidak dapat memperoleh data secara akurat, tetapi penyusun dapat menyimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

²⁰⁾ Imam Ahmad Ibn Hanbal, *Musnad Imam Ahmad Ibn Hambal*, (Beirut : Dar Sadir,tt),1121.

²¹⁾ Asymuni A. Rahman, *Qaidah-qaidah ...*, hlm 90.

Keterangan ini penyusun dapatkan dari angket yang diisi oleh karyawan di perusahaan tersebut. Mereka mengakui bahwa perusahaan belum pernah mengabaikan kerja lembur mereka dengan tidak memberikan upahnya. Berarti keadilan harga kerja dalam pemberian upah juga telah diterapkan, dan sesuai dengan hadis:

22) ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فاعينوهم

dan sesuai dengan kaidah fiqh berikut:

23) ما كان أكثر فعلا كان أكثر فضلا

24) الأجر على قدر النصيبك

Demikian juga dalam masalah pemberian tunjangan-tunjangan sosial karyawan, menurut pengakuan karyawan setelah mereka mengajukan beberapa tuntutan kepada perusahaan, tunjangan sosial bagi mereka benar-benar dipenuhi seperti yang diuraikan dalam Bab IV. Tunjangan diberikan berdasarkan tinggi rendahnya golongan atau jabatan karyawan yang bersangkutan.

Dengan uraian penyusun di atas, menunjukkan bahwa pembayaran upah dan tunjangan yang diberikan PT. Primissima kepada karyawan telah memenuhi prinsip mu'amalat yaitu mu'amalat dilaksanakan dengan memelihara nilai keadilan, menghindarkan unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan.

²²⁾ Al-Bukhāri, *Ṣāhih al-Bukhāri*, "Bāb Iman", (Beirut: Dar al-Fikr, t.t.), I : 13.

²³⁾ As-Suyūti, *Al-Asybah wa an-Nazāir fi al-Furū'* (Beirut : Dār al-Fikr, 1415 H/ 1995 M), hlm. 184.

²⁴⁾ *Ibid.* , hlm. 228.

Dengan demikian pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Primissima sudah tidak bermasalah lagi dengan dipenuhinya tuntutan-tuntutan karyawan yang sebelumnya sempat menimbulkan pertentangan antara kedua pihak. Karena kedua pihak sudah saling menyadari akan hak-hak dan kewajiban-kewajiban masing-masing. Hal ini dapat dibuktikan dengan diadakan perubahan dari sebagian isi Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) di perusahaan guna memenuhi tuntutan-tuntutan dari karyawan, sehingga keadilan dapat diwujudkan.

Kenyataan tersebut membuktikan bahwa telah terjadi kesepakatan baru yang menimbulkan terjadinya akad baru untuk memperbaharui akad yang telah *difasakh*.

Kaidah fiqh menyatakan:

25)

الرّضى بالشئ رضى بما يتولّد منه

Maksudnya seseorang yang telah rela akan sesuatu atau telah menerima terhadap sesuatu maka segala akibat atau rentetan persoalan yang terjadi dari apa yang diterimanya itu, harus ia terima atau dengan kata lain kerelaannya itu berarti menerima segala resiko yang akan terjadi dari yang telah diterima itu. Kesepakatan baru itu menunjukkan bahwa kedua pihak sudah saling rida dan rela untuk melanjutkan hubungan kerja.

Kemudian dalam pembayaran upah di PT. Primissima telah disesuaikan dengan Kesepakatan Kerja Bersama yaitu upah diberikan sebulan sekali dengan sistem bulanan dan sistem harian. Berarti kedua pihak telah sepakat untuk memberi dan menerima upah sesuai dengan kesepakatan keduanya, yang menjadi kebiasaan perusahaan dalam memberikan upah kepada karyawan.

²⁵⁾ Asjrumi Abdurrahman, *Qaidah-qaidah*, hlm. 80.

Kaidah fiqh menyatakan:

²⁶⁾

المعروف عرفا كالمشروط شرطا

Suatu perkara yang telah terkenal di kalangan masyarakat sebagai suatu adat dan kebiasaan, mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan apabila hal itu dinyatakan sebagai suatu syarat yang harus berlaku di antara mereka. Artinya bahwa adat tersebut mempunyai daya yang mengikat mereka dalam bertindak sebagaimana mengikatnya suatu syarat yang dibuat.

Dengan berpijak pada ayat :

²⁷⁾

إِنَّ لَكَ الْآتِجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ وَإِنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَضْحَىٰ

dan hadis :

²⁸⁾

من ولي لنا عملا وليس له منزل فليتخذ منزلا

maka pemberian upah PT. Primissima belum dapat di katakan layak menurut hukum Islam karena masih terdapat karyawan yang belum mempunyai tempat tinggal sendiri disebabkan gaji yang di terima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok yang mendasar saja seperti : makan, pakaian, dan pendidikan keluarga.

²⁷⁾ Taha (20) : 118 – 119

²⁸⁾ Imam Ahmad Ibnu Hanbal, *Musnad Imam Ahmad Ibn Hanbal*, (Beirut : Maktabah al-Islami, 1978, M), II : 229. Hadis sahih Imam Ahmad bin Hanbal dari Mastur bin Sadad.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penyusun memaparkan dan menganalisa praktek pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Primissima Medari Sleman Yogyakarta, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa nilai-nilai keadilan telah tercermin dalam perjanjian di PT. Primissima. Hal ini didasarkan dari analisa penyusun dari segi akad dalam perjanjian kerja di mana kedua pihak sudah saling rida dengan isi perjanjian kerja yang diberlakukan di perusahaan walaupun pada awalnya ditetapkan oleh perusahaan, tetapi karyawan diberi kebebasan untuk meneruskan atau mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan.
2. Dalam masalah pemberian upah kepada karyawan di PT. Primissima telah memperhatikan prinsip-prinsip pembayaran Upah Minimum Regional setempat dan waktu pembayaran ditentukan dengan sistem bulanan dan sistem harian. Mengenai jumlah atau besarnya upah, pada dasarnya belum layak tetapi sudah dapat dikatakan adil menurut hukum Islam karena pembayarannya telah dilakukan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak yang disetujui pada waktu pembuatan perjanjian kerja. Besar kecilnya upah disesuaikan dengan golongan atau jabatan masing-masing karyawan dan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

3. Dengan mendasarkan pada norma-norma hukum Islam yang bersumber dari al-Qur'an, al-hadis, *urf* dan kaidah-kaidah fiqh yang lain, penyusun dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Primissima adalah sah dalam perspektif hukum Islam. Hal ini dapat dibuktikan dengan memperhatikan adanya akad dalam perjanjian kerja yang dibuat dengan keridaan kedua pihak, karyawan diberi kebebasan untuk meneruskan atau mengakhiri hubungan kerja, adanya penentuan jenis pekerjaan yang diperjanjikan, besarnya upah dan waktu pembayarannya serta pemberian tunjangan-tunjangan kepada karyawan. Berarti rukun dan syarat sah perjanjian kerja telah dipenuhi, hak dan kewajiban masing-masing pihak juga dipenuhi yaitu dengan adanya pelaksanaan kerja oleh karyawan dan pembayaran upah serta tunjangan-tunjangan oleh pengusaha (perusahaan)

B. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penyusun sampaikan supaya lebih diperhatikan oleh PT. Primissima dan karyawan dalam pelaksanaan perjanjian kerja adalah:

1. Dengan memperhatikan prosentase karyawan di PT. Primissima mayoritas beragama Islam, hendaklah dalam segala perbuatan atau aktifitas usahanya benar-benar memperhatikan norma-norma yang berlaku dalam hukum Islam.
2. Walaupun perjanjian kerja telah disepakati bersama, tetapi perusahaan hendaklah benar-benar memperhatikan kondisi karyawan, sehingga tidak menimbulkan kesenjangan sosial yang berarti bagi kedua pihak.

3. Perusahaan hendaklah benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan-kebutuhan setempat.
4. Bagi karyawan hendaklah dapat membaca kondisi perusahaan apabila ingin mengajukan tuntutan-tuntutannya, jangan menurutkan emosi saja, sehingga segala pertentangan dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah.



DAFTAR PUSTAKA

A. Al-Qur'an

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 30 juz, Proyek Pengadaan Kitab Suci al-Qur'an, Semarang: CV. Toha Putra, 1989.

B. Al-Hadis

Al-Asqalani, Ibn Hajar, *Bulūg al-Marām*, Bandung: PT. Al-Ma'arif, t.t.

Al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, 2 jilid, Beirut: Dār al-Fikr, 1981.

Hambal, Ahmad Ibn, *Musnad Ahmad Ibn Hambal*, 2 jilid, Beirut: Maktabah al-Islāmi, 1978.

Mājah, Ibn, *Sunan Ibn Mājah*, 2 jilid, Mesir: Isa al-Bābi al-Halabi wa Syuraqah, 1956.

C. Fiqh dan Usul Fiqh

Abdurrahman, Asjmuni, *Qaidah-qaidah Fiqh*, Jakarta: Bulan Bintang, 1976.

Ash-Shiddieqy, Prof., Dr., T.M., Hasbi, *Pengantar Fiqh Muamalat*, Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 1997.

As-Suyuti, Jalaluddin, *Al-Asybah wa an-Nazair fi al-Furu'*, Beirut : Dar al-Fikr, 1415 H/1995 M.

Basyir, Ahmad Azhar, *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, edisi revisi, Yogyakarta: Perpustakaan Fakultas Hukum UII, 1993.

_____, *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah*, Bandung: PT. al-Ma'arif, 1987.

Fikri, Alī, *Al-Muāmalāt al-Mādiyyah wa al-Adabiyyah*, 4 jilid, Mesir: Isa al-Bābi al-Halabi wa Auladuh, 1357 H/1938 M.

Hanafi, A., M.A., *Usul Fiqh*, Jakarta: Widjaya, 1971.

Haroen, Nasroen, *Usul Fiqh I*, Jakarta: Logos, 1996.

Khallāf, `Abdul Wahhāb, *Ilm Uṣūl al-Fiqh*, ttp.: Al-Kuwaitiyyah, 1338 H/1968 M

- Muin, H.A., dkk., *Usul Fiqh II*, Jakarta : Departemen Agama, 1986.
- Rusyd, ibn, *Bidāyah al-Mujtahid*, 2 jilid, ttp : Dār al-Fikr, t.t.
- Sābiq, as-Sayyid, *Fiqh as-Sunnah*, 3 jilid, Beirut : Dār al-Fikr, 1391H/1971 M.
- Yahya, Prof., Dr., Mukhtar dan Prof. Dr. Fatchurrahmān, *Dasar-Dasar Pembinaan Hukum Islam*, Bandung : PT. al-Maarif. 1983
- Zahrah, Muhammad Abu, *Uṣūl al-Fiqh*, 4 jilid, ttp : Dār al-Fikr, 13

D. Buku-Buku Lain

- Ahmadi, Abu dan Ansari Umar Sitanggal, *Sistem Ekonomi Islam, Prinsip-prinsip dan Tujuan-tujuannya*, Surabaya: PT. Bina Ilmu Offset, 1980.
- Al-Qardawi, Yusuf, *Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*, alih bahasa: Didin Hafifuddin, Setiawan Budi Utama dan Annur Rafiq Saleh Tamrin, Jakarta: Rajawali Press, 1997.
- As-Shiddieqy, Prof., Dr., T.M. Hasbi, *Falsafah Hukum Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1994.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, Bandung: Mizan, 1994.
- Dahlan, Abdul Aziz, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research II*, Yogyakarta: Andi Offset, 1993.
- Hazairin, *Tujuh Serangkat Tentang Hukum*, Jakarta: Tinta Mas, 1974.
- Idamy, Dahlan, *Karakteristik Hukum Islam*, Surabaya: al-Ikhlas, 1994.
- Marnan, M. Abdul, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Yogyakarta : PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Pasaribu, Drs. H. Chairuman dan Surahwadi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam. Jakarta* : PT. Sinar Grafika Offset, 1996.
- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, 4 jilid, alih bahasa : H.M. Soeroyo dan Nastangin, Yogyakarta L: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1996.
- Soepomo, S. H., Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hibungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkari, 1968.

Sulaiman, Tahir Abdul Muhsin, *Menanggulangi Krisis Ekonomi Secara Islami*, alih bahasa: Ansari Umar Sitanggal, Cet. I, Bandung: PT. al-Ma'arif, 1985.

Subekti, R. *Aneka Perjanjian*, Bandung: PT. Cipta Aditya Bakti, 1995.

E. Undang-undang

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), PT. Primissima Tahun 1997.

Subekti, R., dan R. Tjiptosudibjo, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta : Pradnya Paramita, 1992.

Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 1997, Tentang Ketenagakerjaan, Surakarta: APPINDO, t.t.

Lampiran 1

TERJEMAHAN

HLM	F.N	TERJEMAHAN
		BAB I
1	1	Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu”.
11	23	Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu’amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya.
11	24	Hukum pokok pada akad adalah kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan akad, hasilnya apa yang saling diiltizamkan oleh perakadan itu.
11	25	Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.
12	26	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu.
12	27	Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.
12	28	Orang-orang muslim itu sesuai dengan syarat mereka.
13	30	Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.
13	31	Apa saja yang lebih banyak pekerjaannya berarti lebih banyak pula keuntungannya.
14	32	Saya memberi upah kepada buruh sesuai dengan pekerjaan yang ia ketahui. Ia datang kepadaku untuk menuntut upahnya.

14	33	Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi maha mengenal.
14	34	Sesuatu yang telah terkenal menurut <i>'urf</i> , seperti sesuatu yang disyaratkan dengan suatu syarat.
16	39	Kerugian dibebankan karena sebab orang yang telah mendapat keuntungan.
BAB III		
41	6	Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.
42	8	Dan jika ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan.
42	9	Apakah mereka yang membagi-membagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.
42	10	Salah seorang dari wanita itu berkata: "Wahai 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. "Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari putraku ini, atas dasar kamu bekerja denganku delapan tahun, dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun, maka aku tidak ingin memberati kamu. Dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.
42	11	Rasulullah dan Abu Bakar pernah menyewa dari Bani Dail sebagai penunjuk jalan yang ahli, dan orang tersebut beragama yang dianut oleh orang-orang Kafir Quraisy. Mereka berdua memberikan kepada orang tersebut kendaraannya dan menjanjikan kepada orang tersebut supaya dikembalikan sesudah tiga malam di Gua Tsur.

43	12	Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu.
43	13	Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering.
43	15	Tidak dapat diingkari adanya perubahan hukum lantaran berubahnya masa.
43	16	' <i>Urf</i> ' ialah apa yang dikenal oleh manusia dan berlaku padanya, baik berupa perkataan, perbuatan atau meninggalkan sesuatu dan ini juga dinamakan adat.
44	17	<i>Urf</i> adalah bentuk-bentuk muamalat (hubungan kepentingan) yang telah menjadi adat kebiasaan dan telah berlangsung ajeg (terus menerus) di tengah masyarakat.
46	25	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu.
50	30	Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlalu adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.
51	31	Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang batil.
51	32	Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya.
51	33	Orang yang memberi pekerjaan pada kita sedang tidak menyediakan tempat tinggal, seyogyanyalah disediakan tempat tinggal.
52	34	Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering.

BAB V		
73	5	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu.
73	6	Hukum pokok pada akad adalah kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan akad hasilnya apa yang saling diiltizamkan oleh perkadan itu.
75	9	Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya.
76	10	Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang perbuatan keji dan mungkar.
76	11	Menolak kemafsadatan lebih didahulukan dari pada menarik kemaslahatan.
76	12	Kemudaratannya itu harus dihindarkan sedapat mungkin.
77	13	Siapa yang memperkerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan kepadanya berapa bayarannya.
78	15	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu.
78	16	Orang-orang muslim itu sesuai dengan syarat mereka.
81	17	Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain diantara kamu dengan jalan yang batil.
81	18	Kerugian dibebankan karena sebab orang yang telah mendapat keuntungan.
81	19	Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.
83	20	Saya memberi upah kepada buruh sesuai dengan pekerjaan yang ia ketahui. Ia datang kepadaku untuk menuntut upah.
83	21	Kerugian dibebankan karena orang telah mendapatkan keuntungan.

84	22	Dan jangalah mereka (para buruh) diberi beban yang memberatkan, maka jika mereka diberi beban seperti itu, maka bantulah mereka.
84	23	Apa saja yang lebih banyak pekerjaannya berarti lebih banyak pula keuntungannya.
84	24	Upahmu sesuai dengan kadar usahamu.
85	25	Rela dengan sesuatu adalah rela dengan akibat yang terjadi daripadanya.
85	26	Sesuatu yang telah terkenal menurut 'urf seperti sesuatu yang disyaratkan dengan suatu syarat.
86	27	Sesungguhnya kamu tidak akan telanjang dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari.
86	28	Orang yang memberi pekerjaan kepada kita sedang tidak menyediakan tempat tinggal, seyogyanyalah disediakan tempat tinggal.

BIOGRAFI ULAMA

1. Ahmad Azhar Basyir

Beliau lahir di Yogyakarta pada tanggal 21 Nopember 1928. Alumnus Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (sekarang IAIN Sunan Kalijaga) Yogyakarta tahun 1950. Beliau memperdalam bahasa Arab di Universitas Bagdad pada tahun 1957-1958. Memperoleh gelar Magister pada Universitas Cairo dalam Dirasah Islamiyah tahun 1965. Mengikuti pendidikan Purna Sarjana Filsafat pada Universitas Gajah Mada Yogyakarta pada tahun 1971-1972. Lektor pada Universitas Gajah Mada dalam Filsafat Islam dengan rangkapan Islamologi Hukum Islam dan Pendidikan Hukum Islam. Beliau juga dosen luar biasa pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Universitas Islam Indonesia (UII), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Kalijaga dan juga tim pengkaji Hukum Islam dan pembinaan hukum nasional Departemen Kehakiman RI dan terakhir menjabat sebagai Ketua Pengurus Pusat Organisasi Muhammadiyah.

Adapun karya-karyanya antara lain: Falsafah Ibadah Dalam Islam, Hukum Waris Islam, Hukum Perkawinan Islam, Hukum Kewarisan Menurut Islam dan Hukum Adat, Garis-garis Besar Ekonomi Islam, Akhlak dan Hukum dalam Islam, Asas-asas Hukum Mu'amalat dan lain-lainnya.

Beliau wafat pada tanggal 28 Juni 1994 di RS. DR. Sardjito Yogyakarta, setelah dirawat 23 hari di RS. PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

2. 'Abdul Wahhāb Khallāf

'Abdul Wahhāb Khallāf dilahirkan di Mesir pada bulan Maret 1888. Setelah menghafal al-Qur'an beliau belajar di al-Azhar pada tahun 1900. Kemudian pada tahun 1915 menyelesaikan sekolah di al-Qada'u asy-Syar'i dan pada tahun yang sama pula beliau diangkat menjadi guru di sekolah yang sama. Pada tahun 1919 beliau bergabung dalam pergolakan revolusi sehingga harus meninggalkan sekolahnya. Pada tahun 1920 beliau diangkat menjadi Qadi Mahkamah Syar'iyah. Setelah itu beliau menjadi seorang Mudir bagi masjid-masjid yang berada di bawah Kementrian Wakaf pada tahun 1924 hingga beliau diangkat menjadi seorang mufattisy di Mahkamah Syar'iyah pada pertengahan tahun 1931.

Pada awal tahun 1934 diangkat menjadi dosen di Universitas Cairo dan dipercaya sebagai ustaz mata kuliah Syari'ah Islamiyah sampai tahun 1938. Di samping itu beliau sering mengadakan kunjungan ke negara-negara Arab untuk meneliti dan mengikuti seminar-seminar sehingga beliau terkenal sebagai pengembara yang sukses. Beliau juga terpilih menjadi anggota perkumpulan Bahasa Arab dan menjadi perintis pada penyusunan Mu'jam al-Qur'an.

Karya-karya beliau antara lain: Usūl al-Fiqh, Ahkām al-Ahwāl asy-Syakhshiyyah, as-Siyāsah asy-Syar'iyah, Nur min al-Islām (tafsir).

Beliau wafat hari Jum'at tanggal 20 Januari 1956.

3. As-Sayyid Sābiq

Beliau lahir di Mesir pada tahun 1915. Seorang ulama besar, terutama pada bidang ilmu fiqh, guru besar Universitas al-Azhar. Ia seorang ustaz al-Bana, seorang Mursid al-Umam dari partai politik Ikhwanul Muslimin, penganjur ijtihad dan kembali ke al-Qur'an dan Hadis. Pakar hukum Islam. Karya-karyanya antara lain: Fiqh as-Sunnah, al-Aqīdah al-Islāmiyyah.

4. T.M. Hasbi ash-Shiddiqy

Beliau dilahirkan di Lokseumawe (Aceh Utara) pada tanggal 10 Maret 1904. Beliau belajar di pesantren yang dipimpin oleh ayahnya sendiri. Dalam mencari kariernya beliau mendapat banyak bimbingan dari Muhammad bin Salim al-Kalili. Pada tahun 1927 beliau belajar di al-Irsyad Surabaya, beliau juga aktif berdakwah memberantas bid'ah dan khurafat. Karimnya dalam dunia pendidikan antara lain Dekan Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Dekan Fakultas Syari'ah IAIN ar-Raniry Banda Aceh, Guru Besar Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta dan Rektor al-Irsyad Solo.

Pada tanggal 22 Maret 1975 beliau memperoleh gelar Doktor Honoris Causa dari Universitas Islam Bandung (UNISBA) dan pada tahun yang bersamaan beliau juga dianugerahi gelar Doktor Honoris Causa oleh IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kemudian beliau wafat pada tahun 1975 dalam usia 71 tahun di Jakarta.

Adapun karya-karya ilmiahnya antara lain:

- Koleksi Hadis-hadis Hukum
- Tafsir an-Nur
- Mutiara Hadis
- Pengantar Hukum Islam
- Al-Islam
- Pedoman Shalat, Pedoman Zakat
- Pedoman Puasa, dan lain-lain

5. Imām al-Bukhārī

Nama lengkapnya adalah Abū 'Abdillah Muhammad bin Ismāil bin Mughīrah bin Bardizbah al-Ju'y al-Bukhārī. Beliau dilahirkan di Bukhara tahun 810 M atau tepatnya pada tanggal 3 Syawal 194 H. Beliau dikenal sebagai hafiz. Pada usia 16 tahun beliau sudah menghafal ribuan hadis.

Dalam hal menyelidiki hadis Nabi SAW, beliau berkelana ke Bagdad, Kufah, Makkah, Madinah, Syam, Khurasan, Naisabur, dan Mesir. Imam Muslim menyebut Imam Bukhari sebagai dokter ilmu hadis.

Kitab al-Jamī' as-Shahīh ditulismya selama 16 tahun dan itu merupakan kumpulan hadis yang kedudukannya menjadi sumber yang kedua setelah al-Qur'an, demikian disepakati baik oleh ulama salaf dan khalaf. Syekh Ibn Hajar berkomentar bahwa: "tanpa Shahih al-Bukhari maka Shahih Muslim tidak akan muncul". Imam

al-Bukhari mengarang kitab 20 buah, di antaranya yang masyhur adalah at-Tarikh al-Akbar.

Beliau wafat pada malam Idul Fitri 256 H dalam usia 62 tahun.

6. Imam Ahmad bin Hanbal

Imam Ahmad bin Hanbal termasuk seorang imam yang agung dan sangat wara'. Nama lengkap beliau adalah Ahmad Ibn Muhammad Ibn Hanbal al-Syaibani, termasuk orang Arab asli, yang lahir pada tahun 164 H dan wafat pada tahun 241 H hari Jum'at pagi tanggal 12 Rabi'ul Awal dalam usia 77 tahun.

7. Ibn Mājah

Beliau dilahirkan pada tahun 209 H, yang nama lengkapnya adalah Abu Abdillah Muhammad Ibn Yazid Ibn Mājah ar-Rabi'iy Qazwiny, beliau seorang hafiz yang terkenal dan mengarang kitab as-Sunan.

Beliau meriwayatkan hadis dari ulama-ulama Iraq, Basrah, Kufah, Mekah, Syam, Mesir dan kota-kota lainnya. Di antara guru-gurunya adalah sahabat-sahabat Malik dan al-Lais.

Karya-karyanya berupa tafsir, sebuah kitab sejarah, di samping sunannya yang terkenal yaitu "Sunan Ibn Mājah". Kitab sunan ini salah satu dari sunan yang empat dan salah satu dari induk yang enam.

Menurut Ibn Kasir, Sunan Ibn Mājah adalah salah satu kitab yang banyak faedahnya dan banyak baik sistematikanya dalam bidang fiqh.

Beliau wafat pada bulan Ramadan tahun 273 H.

8. Ibn Rusyd

Nama lengkapnya adalah Abdul Walid Muhammad bin Rusyd. Beliau dilahirkan di Cordova, kota ilmu pengetahuan Islam di Andalusia pada tahun 520 H atau 1126 M.

Hidup beliau sebagian besar digunakan untuk menuntut ilmu pengetahuan yaitu mendalami teologi Islam aliran asy-'Ariyah, ilmu fiqh menurut mazhab Hanafi dan beliau juga mendalami bidang kesusastraan Arab, ilmu kedokteran, matematika dan filsafat.

Di antara karya terbesarnya adalah Bidayah al-Mujtahid. Beliau wafat pada tahun 595 H dalam usia 72 tahun.

PEDOMAN WAWANCARA

1. Kapan PT. Primissima didirikan?
2. Bagaimana sejarah berdiri dan perkembangan perusahaan?
3. Apa yang menjadi lapangan usaha perusahaan?
4. Bagaimana struktur organisasi di perusahaan dan tugas masing-masing?
5. Bagaimana cara perekrutan tenaga kerja, berapa jumlah tenaga, dan bagaimana penggolongan jabatannya, serta bagaimana status tenaga kerja di perusahaan?
6. Bagaimana cara membuat dan isi perjanjian kerja serta pelaksanaannya di perusahaan?
7. Bagaimana sistem atau tata cara di perusahaan?
8. Apakah gaji karyawan telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan, berapa besarnya dan bagaimana pembayarannya?
9. Dalam hal apa saja perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan dan berapa besarnya masing-masing?
10. Apakah yang menjadi dasar penetapan gaji dan tunjangan sosial bagi karyawan?

DAFTAR QUISSIONER KARYAWAN/WATI PT. PRIMISSIMA

DEPARTEMEN / UNIT PRODUKSI

Identitas Pekerja:

Nama :

Alamat :

Golongan :

Agama :

Departemen/Unit :(Spinning/weaving/teknik umum)

Petunjuk Pengisian:

1. Tulislah identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Pilih jawaban yang ada dengan memberi tanda silang (x) pada huruf a, b, c atau d yang sesuai dengan pendapat anda.
3. Jawablah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada.
4. Semua jawaban yang anda berikan tetap akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi eksistensi anda di perusahaan.

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah ijazah terakhir yang anda pakai untuk bekerja?
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SLTA
 - d. Sarjana
2. Sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan?
 - a. 1 - 5 tahun
 - b. 5 - 10 tahun
 - c. 10 - 15 tahun
 - d. 15 - 20 tahun

3. Berapa jarak antara rumah / tempat tinggal anda dengan perusahaan?
- a. Kurang dari 1 km
 - b. Antara 1 - 5 km
 - c. Antara 5 - 10 km
 - d. Lebih dari 10 km
4. Apa alat transportasi yang anda gunakan ke tempat kerja?
- a. Berjalan kaki
 - b. Sepeda
 - c. Sepeda motor
 - d. Angkutan umum
5. Bagaimana status perkawinan anda?
- a. Tidak/belum kawin
 - b. Kawin
 - c. Bercerai
 - d. Meninggal
6. Berapa jumlah tanggungan anda dalam keluarga?
- a. 0 - 1 orang
 - b. 2 - 3 orang
 - c. 4 - 5 orang
 - d. Lebih dari 5 orang
7. Berapa jumlah anak anda?
- a. 1 orang
 - b. 2 orang
 - c. 3 orang
 - d. Lebih dari 3 orang
8. Bagaimana keadaan ekonomi anda ketika belum bekerja?
- a. Tinggi
 - b. Sedang
 - c. Cukup
 - d. Kurang
9. Bagaimana keadaan ekonomi anda setelah bekerja?
- a. Cukup
 - b. Sedang
 - b. Tinggi
 - d. Kurang
10. Berapa gaji yang anda terima tiap bulan?
- a. Kurang dari 250.000
 - b. 250.000
 - c. 300.000
 - d. Lebih dari 300.000

11. Bagaimana tanggapan anda terhadap gaji yang diterima?
- a. Kurang puas
 - b. Puas
 - c. Sangat puas
 - d. Biasa
12. Apakah dengan gaji tersebut cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok anda?
- a. Tidak mencukupi
 - b. Kurang mencukupi
 - c. Mencukupi
 - d. Sangat mencukupi
13. Apa status tempat tinggal anda?
- a. Rumah sendiri
 - b. Rumah sewa
 - c. Menumpang
 - d. Lain-lain
14. Berapa kali anda memperoleh hak cuti selama bekerja?
- a. 1 kali setahun
 - b. 2 kali setahun
 - c. Tidak ditentukan
 - d. Tidak pernah
15. Berapa gaji yang anda terima jika hak cuti diambil?
- a. 100 %
 - b. 80 %
 - c. 50 %
 - d. 25 %
16. Berapa besarnya Tunjangan Hari Raya yang anda terima?
- a. 2 kali gaji pokok
 - b. 1 kali gaji pokok
 - c. 1/2 kali gaji pokok
 - d. 1/4 kali gaji pokok
17. Bagaimana upah lembur yang anda terima?
- a. Cukup
 - b. Kurang
 - c. Tinggi
 - d. Sesuai dengan jam kerja
18. Berapa tunjangan kesehatan yang anda terima ketika sakit?
- a. 100 %
 - b. 75 %
 - c. 50 %
 - d. 25 %

19. Pernahkah perusahaan melalaikan kewajibannya kepada anda?

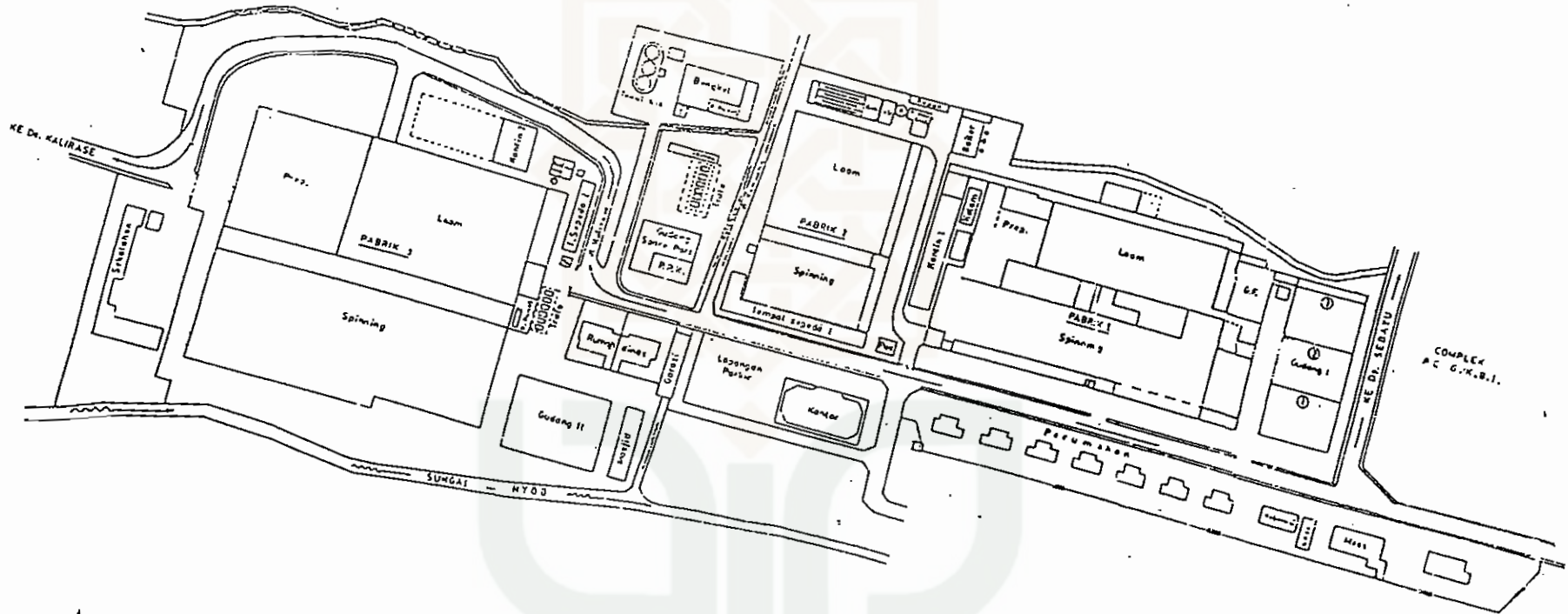
- a. Pernah
- b. Tidak
- c. Sering
- d. Kadang-kadang

20. Bagaimana sikap anda terhadap pekerjaan?

- a. Senang
- b. Kurang senang
- c. Tidak senang
- d. Terpaksa



SITUASI PABRIK CAMBRICS
PT. FRIMISSIMA
MEDARI - YOGYAKARTA



CURRICULUM VITAE

Nama : Umi Khoiriyah

Tempat/Tanggal Lahir : Sleman/06 Februari 1976

Alamat : Ngepringan IV, Sendangrejo, Minggir, Sleman, Yogyakarta

Alamat Asal : Kaliduren I Sumberagung Moyudan Sleman, Yogyakarta

Nama orang Tua

Ayah : Pairan

Ibu : Tumiyati

Pekerjaan Orang Tua

Ayah : Pegawai Negeri

Ibu : Swasta

Riwayat Pendidikan

TK : TK 'Aisyiyah Bustamul Atfal Kaliduren I
Lulus tahun 1982

SD : SD Muhammadiyah Saren
Lulus tahun 1988

SMPN : SMPN Argomulyo
Lulus tahun 1991

SMTA : MAN Yogyakarta I
Lulus tahun 1994

Perguruan Tinggi : IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Masuk tahun 1995