SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN DI KLINIK BIO MEDI CENTRE CIKARANG BEKASI
(PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)

SKRIPSI

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

OLEH:

DWI PUSPITANINGSIH
07380030

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEMBIMBING:

1. Drs. RIYANTA, M.Hum.
2. FUAD ARIF FUDIYARTANTO, S.Pd., M.Hum., M.Ed.

MUAMALAT
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2011

ABSTRAK

Skripsi ini adalah hasil penelitian lapangan tentang sistem penggajian karyawan di Klinik Bio Medi Centre Cikarang Bekasi sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan berbentuk perseroan terbatas (PT) yang didirikan oleh para dokter di sebuah rumah sakit ternama di Cikarang dengan kurang lebih 17 orang karyawan (mayoritas muslim) yang telah lama berdiri dan terdaftar, ternyata dalam menerapkan sistem penggajian dengan para karyawannya dianggap tidak sesuai dengan ketentuan Hukum yang ada, baik menurut UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai Hukum Positif di Indonesia, maupun menurut aturan Hukum Islam. Misalnya waktu kerja yang terlalu lama dianggap tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh, ketidakjelasan gaji dan waktu lembur bagi karyawan tertentu, dan sebagainya. Sebagian ada pertanyaan dari karyawan tentang sesuaian antara hak dan kewajiban yang diterima dan diberikan oleh pengusaha.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jauh tentang kebijakan penggajian yang di terapkan di klinik tersebut, serta untuk mengetahui penilaian hukum terhadap kebijakan penggajian tersebut baik menurut hukum positif di Indonesia maupun menurut hukum Islam, mengingat bahwa mayoritas karyawannya beragama Islam.

Dalam skripsi ini, penulis menggunakan metode deskriptif analitik, yaitu dengan memaparkan data-data dan informasi tentang sistem penggajian yang terjadi di klinik BMC disertai dengan analisis untuk kemudian diambil kesimpulan. Penulis menggunakan ini karena ingin memaparkan, menjelaskan, dan menguraikan data-data yang terkumpul kemudian disusun secara sistematis dan dianalisis untuk diambil kesimpulan dalam perspektif hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003. Sedangkan data-data dalam penelitian ini di himpun melalui wawancara secara langsung terhadap beberapa pihak yang terkait secara langsung dengan judul penelitian.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulkan bahwa dalam Sistem penggajian yang dipakai di Klinik BMC adalah sistem penggajian bulanan, Penetapan dan besaran gaji yang diperoleh menurut hukum Islam dan hukum positif tidak sesuai karena belum mencerminkan nilai keadilan, kebutuhan hidup layak, dan unsur kebajikan, gaji lebih rendah dari upah minimum regional serta kewajiban waktu kerja yang melebihi ketentuan penggajian yang telah dibuat oleh pemerintah, baik dalam bentuk Undang-undang, yakni Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum dijalankan dengan sebagaimana mestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi
Saudari Dwi Puspitaningsih
Lamp : -

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Dwi Puspitaningsih
NIM : 07380030
Judul Skripsi :*"Sistem Penggajian Karyawan di Klinik Bio Medi Centre Cikarang Bekasi (Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)."*

sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syariah Jurusan Muamalat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Hukum Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi akhir Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 Rabi'ul Awal 1423 H
24 Februari 2011 M

Pembimbing I

Drs. Riyanta, M. Hum.
NIP: 19660415 199303 1 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi
Saudari Dwi Puspitaningsih
Lamp : -

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Dwi Puspitaningsih
NIM : 07380030
Judul Skripsi :*Sistem Penggajian Karyawan di Klinik Bio Medi Centre Cikarang Bekasi (Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*

sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syariah Jurusan Muamalat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Hukum Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi akhir Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 Rabi'ul Awal 1423 H
24 Februari 2011 M

Pembimbing II

Fuad Arif Fudiyartanto, S.Pd., M.Hum., M.Ed.
NIP: 19720928 199903 1 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor: UIN.02/K.MU-SKR/PP.00.9/012/2011

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:
Sistem Penggajian Karyawan di Klinik Bio Medi Centre Cikarang Bekasi
(Perspektif Hukum Islam dan UU No.13 Th 2003)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :
Nama : Dwi Puspitaningsih
NIM : 07380030
Telah dimunaqasyahkan pada : 10 Maret 2011
Nilai Munaqasyah : A-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Jurusan Muamalat Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASAH

Ketua Sidang

Drs.Riyanta, M. Hum.
NIP: 19660415 199303 1 002

Penguji I

Hj. Fatma Amilia, S. Ag., M. Si.
NIP. 19720511 199603 2 002

Penguji II

Ahmad Bahiej, SH., M.Hum.
NIP 19750615 200003 1 001

Yogyakarta, 10 Maret 2011
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Syari'ah dan Hukum
Dekan,

Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D.
NIP. 196000417 198903 1 001

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

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

A. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba>‘	b	be
ت	Ta>'	t	te
ث	s\a>	s\	es (dengan titik di atas)
ج	ji>m	j	je
ح	h{a>‘	h{	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha>>'	kh	ka dan ha
د	da>l	d	de
ذ	z\a>l	z\	zet (dengan titik di atas)
ر	ra>‘	r	er
ز	zai	z	zet
س	si>n	s	es
ش	syi>n	sy	es dan ye
ص	s}a>d	s}	es (dengan titik di bawah)
ض	d{a>d	d{	de (dengan titik di bawah)
ط	T}a>'>	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	Z}a>'	z}	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ف	fa>‘	f	ef
ق	qa>f	q	qi
ك	ka>f	k	ka
ل	la>m	l	`el
م	mi>m	m	`em
ن	nu>n	n	`en
و	wa>wu	w	W
هـ	ha>’	h	ha
ء	hamzah	’	apostrof
ي	ya>'	y	ye

B. Konsonan rangkap karena *syaddah* ditulis rangkap

متعددة	ditulis	*muta’addidah*
عدة	ditulis	*’iddah*

C. *Ta’ marbuṭah* di akhir kata

1. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	ditulis	*Ḥikmah*
جزية	ditulis	*Jizyah*

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

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

كرامة الأولياء	ditulis	*Kara>mah al-auliya>’*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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

زكاة الفطر	ditulis	*Zaka>h al-fiṭr*

D. Vokal pendek

..... َ	fatḥaḥ	ditulis	**a**
..... ِ	kasrah	ditulis	**i**
..... ُ	dammah	ditulis	**u**

E. Vokal panjang

1.	Fatḥaḥ + alif جاهلية	ditulis ditulis	a> *ja>hiliyah*
2.	Fatḥaḥ + ya` mati تنسى	ditulis ditulis	á *tansá*
3.	Kasrah + ya` mati كريم	ditulis ditulis	i> *kari>m*
4.	Ḍammah + wawu mati فروض	ditulis ditulis	u> *furu>ḍ*

F. Vokal rangkap

1.	Fatḥaḥ + ya` mati بينكم	ditulis ditulis	ai *bainakum*
2.	Fatḥaḥ + wawu mati قول	ditulis ditulis	au *qaul*

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

أأنتم	Ditulis	*a`antum*
أعدت	Ditulis	*u'iddat*
لئن شكرتم	Ditulis	*la'in syakartum*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

H. Kata sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	*al-Qur'a>n*
القياس	ditulis	*al-Qiya>s*

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

السّمآء	ditulis	*as-Sama>'*
الشّمس	ditulis	*asy-Syams*

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	ditulis	*z\awi al-furu>ḍ*
أهل السنة	ditulis	*Ahl as-Sunnah*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

- Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

  (Q.S ; Ar-Ra'd :11)

- Beramallah untuk harimu seolah-olah engkau hidup selama-lamanya, dan beramallah engkau buat akhiratmu seolah-olah engkau akan mati besoknya.

  (H R. Ibnu As-Sakir)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- *Almamater tercinta Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.*
- *Bapak, Ibu, mbak, dan Adik ku yang slalu memberi cinta dan keceriaan.*
- *Temen-temen MU Angkatan 07. Jaga selalu tali silaturahmi.*
- *Saudara dan temen-temen kos putri,… dan semua yang tidak dapat disebutkan satu persatu.*
- *Diri sendiri semoga slalu pada ketidakpuasan.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بســـم الله الرحمن الرحيم
الحمد لله رب العـــالمين. وبه نستعين على أمور الدنيا و الدين. أشهـــد ان لا اله الا الله وأشهـد أن محمدا عبده ورســـوله. اللهم صل و سلم على محمد و على آله و أصحا به أجمعـين

Syukur Alhamdulillah, berkat pertolongan dan hidayah Allah terhadap hamba-Nya yang sedang menimba di tengah lautan ilmu-Nya, skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan dengan judul *SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN DI KLINIK BIO MEDI CENTRE CIKARANG BEKASI (PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)* , meskipun sangat sederhana dan jauh dari sempurna, oleh karenanya penyusun senantiasa berharap kepada siapapun yang membaca dan menelaah skripsi ini berkenan memberikan masukan, saran dan koreksi terhadap apa saja yang dipandang perlu.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari do'a, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini, penyusun haturkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, MA. PhD, selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Drs. Riyanta, M.Hum. selaku Ketua Jurusan Muamalat dan Dosen Pembimbing I, yang telah banyak memberikan masukan dan arahan sekaligus meluangkan waktu dan pikirannya dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

3. Bapak Fuad Arif Fudiyartanto, S.Pd., M.Hum., M.Ed., selaku dosen pembimbing II yang selalu memotivasi, memberikan arahan dan bimbingannya.
4. Bapak / Ibu, Keluargaku yang selalu mendo'akanku untuk sukses, meridhai apa yang selama ini kuperbuat dan kakak, adiku serta keluarga besarku yang selalu mendorong baik materil maupun moril dan memberi semangat serta menyayangiku dengan sepenuh hati.
5. Syafiq Azhar, Suami tercintaku yang senantiasa memberikan limpahan kasih sayang dengan penuh kesabaran, pengertiannya, dan selalu disampingku disaat penyusunan skripsi ini.
6. Sahabatku-sahabatku di Asrama putri: Azizah, Eli, Ninis, Jamilatun, Anisa, Silvie, Veni, Vita, Indah, Lina, Tatik, Citra, Dian, Ovi, dan Fida yang selalu memberikan semangat, kebersamaan dan segala yang terjadi di bingkai harapan meraih kesuksesan.
7. Temen-temen MU Angkatan 07 yang selalu kompak dalam berbagai hal, terima kasih atas dukungannya dan semangatnya untuk berkompetisi menyelesaikan kuliah, semoga silaturahmi akan selalu terjalin.
8. Kepada karyawan-karyawati TU Muamalat, pak Lutfi dan Bu tatik yang selalu melancarkan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada karyawan-karyawati di Klinik Bio Medi Centre yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah membantu penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Akhirnya, hanya kepada Allah lah penyusun memohon balasan atas segala amal baik atas bantuan semua pihak dalam penyusunan skripsi ini. Penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penyusun sendiri khususnya dan para pembaca pada umumnya. Amin.

Yogyakarta, 12 Februari 2011 M

Penyusun,

Dwi Puspitaningsih

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....i

ABSTRAK ii

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI iii

PENGESAHAN v

TRANSLITERASI.....vi

MOTTO…….. x

HALAMAN PERSEMBAHAN xi

KATA PENGANTAR xii

DAFTAR ISI.....xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Pokok Masalah 4

C. Tujuan dan kegunaan Penelitian.....4

D. Telaah Pustaka.....5

E. Kerangka Teoritik.....7

F. Metode Penelitian.....11

G. Sistematika Pembahasan 13

BAB II TINJAUAN UMUM PENGGAJIAN DALAM HUKUM ISLAM DAN UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Gaji Menurut Hukum Islam 16

1. Pengertian Gaji dan Dasar Hukumnya 16

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Sistem Penggajian menurut Hukum Islam 22

B. Gaji dan Dasar Hukumnya Menurut UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian dan Dasar Hukum Gaji 29

2. Sistem penggajian menurut UU NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 30

C. Perjanjian yang Memuat Hak dan Kewajiban Karyawan dan Perusahaan yang Berkaitan dengan Gaji.....39

1. Perjanjian Kerja 39

2. Peraturan Perusahaan.....42

BAB III SISTEM PENGGAJIAN DI KLINIK BIO MEDI CENTRE CIKARANG BEKASI

A. Gambaran Umum Klinik BMC.....45

1. Struktur Organisasi Perusahaan.....47

2. Pelaksanaan Kerja.....49

B. Sistem Penggajian di Klinik BMC.....53

1. Pelaksanaan Pembayaran Gaji.....54

2. Penetapan dan Besaran Gaji 54

3. Ketentuan UMR Cikarang 56

4. Hak dan Kewajiban Karyawan 58

BAB IV ANALISIS HUKUM ISLAM DAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN DI KLINIK BMC CIKARANG BEKASI

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

A. Bentuk dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja.....59

B. Penetapan dan Besaran Gaji.....63

C. Waktu Kerja 67

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 71

B. Saran.....72

BIBLIOGRAFI.....74

LAMPIRAN-LAMPIRAN

I TERJEMAHAN

II BIOGRAFI ULAMA DAN SARJANA

III PEDOMAN WAWANCARA

IV BUKTI WAWANCARA

V SURAT IZIN PENELITIAN

VI CONTOH SURAT PERJANJIAN KERJA

V CURRICULUM VITAE

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia pada dasarnya termasuk makhluk sosial, yaitu makhluk yang berkodrat hidup bermasyarakat.[1] Sebagai makhluk sosial, dalam hidupnya manusia hidup dalam masyarakat. Dalam hidup bermasyarakat, manusia selalu berhubungan satu sama lain untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu peranan manusia lain tidak dapat diabaikan sehingga terjadilah kesepakatan/perjanjian untuk menjalin hubungan kerja (muamalah).

Kita tidak dapat lepas dari campur tangan dan jasa orang lain dalam hal kecil sekalipun. Dengan dasar itu maka nyatalah manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa lepas dari interaksi sosial yang idealnya bisa saling menguntungkan atau dengan kata lain tidak ada yang merasa dirugikan. Hal ini juga senada dengan apa yang telah lama ada dalam ajaran Islam, menghendaki bahkan memberi dorongan agar manusia saling tolong-menolong dalam hal kebaikan.

Di antara sekian banyak bentuk tolong-menolong (*ta'awun*), adalah sistem kerjasama antara karyawan dan pengusaha yang di dalamnya juga termasuk dalam sistem penggajian. Hal ini dimaksudkan sebagai usaha kerjasama saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi

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

pengusaha maupun karyawan.

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedang seseorang menerima upah apabila ikatannya kerjanya kurang kuat. Jika dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedang upah diberikan setiap hari ataupun setiap minggu. Dalam hal ini, pengertian gaji untuk seterusnya disebut sebagai gaji pokok.[2]

Besarnya gaji pokok yang diberikan kepada seorang karyawan biasanya ditetapkan berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kemampuan maupun pengalaman kerjanya serta seberapa lama karyawan tersebut mengabdi/bekerja di perusahaan terkait.

Dalam hal penggajian, Islam memberikan ketentuan dasar antara lain bahwa kedua belah pihak harus membuat kesepakatan (*akad*),[3] yang dituangkan dalam sebuah perjanjian baik itu dalam bentuk lisan maupun tulisan mengenai

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[2] Program Penggajian secara Manual, Http://kuliah.dinus.ac.id/edo-nur/lembar_01. html. 28 Desember 2010.

[3] *Akad* adalah pertemuan ijab dan Kabul sebagai pernyataan kehendak dua pihak atau lebih untuk melahirkan suatu akibat hukum pada objeknya. Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2007), hlm. 68.

jenis pekerjaan yang harus dilakukan serta jumlah gaji yang akan diterima. Selain itu, dalam perjanjian kerja juga harus dibahas waktu pembayaran, tunjangan-tunjangan serta tentang gaji atas penggajian diluar jam kerja (gaji lembur).

Demikian halnya yang terjadi pada Klinik Bio Medi Centre karyawan dengan perusahaan ada sebuah perjanjian baik itu berbentuk lisan maupun tulisan sebelum karyawan ini masuk kerja . Klinik BMC sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan berbentuk perseroan terbatas (PT)[4] yang didirikan oleh para dokter di sebuah rumah sakit ternama di Cikarang dengan kurang lebih 17 orang karyawan (mayoritas muslim) yang telah lama berdiri dan terdaftar, ternyata dalam menerapkan sistem penggajian dengan para karyawannya dianggap tidak sesuai dengan ketentuan Hukum yang ada, baik menurut UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai Hukum Positif di Indonesia, maupun menurut aturan Hukum Islam. Misalnya waktu kerja yang terlalu lama dianggap tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh, ketidakjelasan gaji dan waktu lembur bagi karyawan tertentu, dan sebagainya. Sebagian ada pertanyaan dari karyawan tentang sudah sesuaikah antara hak dan kewajiban yang diterima dan diberikan oleh pengusaha.[5]

Berangkat dari pemahaman sebagaimana d iatas, maka di sinilah penelitian ini menemukan signifikansinya. Selanjutnya, penulis mencoba mengangkat

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[4] PT adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaanya. *Undang-undang No.. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.*

[5] Informasi awal dari 2 orang karyawan di Klinik BMC Cikarang, tanggal 1 September 2010.

permasalahan tentang kebijakan penggajian di klinik BMC ini untuk dikaji secara mendalam dalam penelitian yang berjudul ”SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN DI KLINIK BIO MEDI CENTRE CIKARANG BEKASI (PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN).”

Melalui penelitian ini penulis berharap agar pengusaha lebih memahami bahwa pada dasarnya persoalan gaji bukan hanya persoalan yang berhubungan dengan uang dan keuntungan, akan tetapi lebih pada persoalan bagaimana para pengusaha memahami dan menghargai sesama.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang pemikiran tersebut, permasalahan penggajian dapat dirumuskan menjadi:

Bagaimana mekanisme penggajian karyawan di Klinik BMC ditinjau dari hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan?

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah

   Untuk mengetahui penilaian Hukum terhadap kebijakan penggajian di klinik BMC baik menurut sistem Hukum Islam maupun Hukum Positif di Indonesia.

2. Secara obyektif analisis dan pembahasan dalam penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan khalayak umum khususnya para

pengusaha. Diantara manfaat yang dapat diperoleh tersebut antara lain:

a) Dapat mengetahui tentang sistem penggajian yang terjadi di klinik BMC beserta faktor-faktor yang melatarbelakanginya.
b) Dapat menjadikan rujukan bagi siapa saja yang ingin melakukan penelitian lebih dalam tentang kebijakan sistem penggajian yang terjadi di tingkat perusahaan.
c) Dapat memberikan kontribusi mengenai penilaian Hukum dari sistem penggajian yang di terapkan di klinik BMC Baik dari segi Hukum Islam Maupun Hukum Positif di Indonesia.

D. Telaah Pustaka

Dalam karya-karya maupun penelitian sebelumnya memang telah ada pembahasan tentang masalah ketenagakerjaan. Tetapi sampai saat ini penulis belum menemukan penelitian atau tulisan yang secara spesifik mengkaji tentang Bagaimana Tinjauan Hukum Islam dan UU. NO. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap sistem penggajian karyawan khususnya di klinik BMC.

Upaya membahas persoalan gaji menurut Hukum Islam memang pernah dilakukan di Fakultas Syari'ah, diantaranya oleh Umu Hanifah dalam skripsinya yang berjudul *Pandangan Hukum Islam Terhadap Pemberian Gaji Karyawan*.[6] Penelitian ini mengkaji persamaan dan perbedaan pemberian gaji yang terjadi di Hotel dan kesesuaian tentang konsep keadilan menurut hukum islam, Peneliti

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

berkesimpulan bahwa tingkat pendidikan dan lamanya kerja menjadikan perbedaan dalam pemberian gaji.

Ada juga penelitian yang pernah dilakukan oleh Ulfah Masturoh yang berjudul *Perspektif Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Buruh Pada PT Bumi Wahyu Jaya Abadi di Desa Pringapus Kabupaten Semarang*,[7] peneliti berkesimpulan bahwa bentuk kerjasama antara perusahaan dengan karyawan dapat dikelompokan pada akad ijarah dan aturan-aturan serta ketentuan-ketentuan yang mengatur dalam hukum Islam.

Selain itu juga terdapat penelitian yang berjudul *Tinjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan ketentuan upah minimum di PT. Kertarajasa Raya*,[8] Skripsi yang di tulis oleh Musyafak yang membahas tentang rendahnya gaji buruh di masa krisis moneter dan bagaimana PT. Kertarajasa Raya tersebut menerapkan pembayaran gaji serta bagaiman tinjauan Hukum Islam terhadap persoalan tersebut.

Penulis lebih mengacu pada UU.No.13 Tahun 2003 itu sendiri dan Hukum Islam serta beberapa referensi yang lebih menitikberatkan pada persoalan mekanisme penggajian yang tidak sesuai dengan Hukum Islam dan Hukum Positif di Indonesia khususnya UU. No.13 Tahun 2003 yang terjadi di klinik BMC.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[6] Umu Hanifah, "Pandangan Hukum Islam Terhadap Pemberian Gaji Karyawan " *skripsi* tidak diterbitkan, Yogyakarta, Fak. Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga, 1997.

[7] Ulfah Masturoh, "Perspektif Hukum Islam Terhadap Sistem Gaji Buruh Pada PT Bumi Wahyu Jaya Abadi di Desa Pringapus Kabupaten Semarang", *skripsi* tidak diterbitkan. Yogyakarta, Fak Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga, 2003.

E. Kerangka Teoritik

Pelaksanaan kerja termasuk kegiatan bermuamalah. Ahmad Azhar Basyir menegaskan bahwa dalam bermuamalah terdapat beberapa asas yang harus dipegang, yaitu :

1. Pada dasarnya segala bentuk muamalah adalah mubah, kecuali yang ditentukan lain oleh al-Qur'an dan as-Sunnah.
2. Muamalah dilakukan atas dasar sukarela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan.
3. Muamalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari madharat dalam hidup masyarakat.
4. Muamalah dilaksanakan dengan memelihara nilai keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengembalian kesempatan dalam kesempitan.[9]

Adil secara bahasa mempunyai 2 (dua) arti yaitu tidak berat sebelah (tidak memihak dan sepatutnya, tidak sewenang-wenang)[10] dan dalam Islam keadilan sosial ditegakkan berdasarkan tiga (3) asas, yaitu:

1) Kebebasan jiwa yang mutlak.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[8] Musyafak, "Tinjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan ketentuan gaji minimum di PT. Kertarajasa Raya", *skripsi* tidak diterbitkan, Yogyakarta, Fak Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga, 1999.

[9] Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat* (Hukum Perdata Islam), (Edisi Revisi, Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm. 15.

[10] W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, cet. Ke 6 (Jakarta: Balai Pustaka, 1976), hlm. 16.

2) Persamaan kemanusiaan yang sempurna.

3) Jaminan sosial yang kuat.[11]

Gaji yang adil sebenarnya merupakan gaji yang mengacu jasa dari karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang dan sebagainya, yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan hidup yang sebenarnya dari karyawan. Juga pada kenyataannya dalam pola masyarakat Islam, gaji bukan hanya merupakan suatu konsensi, tetapi merupakan hak asasi yang dalam penetapannya terdapat tiga (3) asas, yaitu asas keadilan, asas kelayakan dan asas kebajikan.[12]

1) Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:

   a) Keadilan distributif yang menuntut para karyawan yang melaksanakan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu berkenaan dengan kondisi keluarganya.

انّ الله يأمر بالعدل والاحسان وايتائ ذي القربى وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغي يعظكم لعلّكم تذ كّرون.[13]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[11] Sayyid Qutub, *Keadilan Sosial Dalam Islam,* alih bahasa Alif Muhammad, cet. Ke-2 (Bandung: Pustaka, 1415/1994), hlm. 42.

[12] Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman,* cet. Ke-4 (Bandung: Mizan, 1416H/1996), hlm. 191.

[13] An-Nahl (16): 90.

b) Keadilan harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha.

ما كان اكثر فعلا اكثر فضلا. [14]

2) Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok karyawan dengan taraf hidup masyarakat, sehingga karyawan dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan ekonomi semata.
3) Asas kebajikan yang dalam hubungan kerja dapat diterjemahkan sebagai asas kerohanian dan diharapkan mampu menggugah hati nurani para pengusaha untuk menghargai jasa karyawan yang telah memberikan sumbangan memperoleh kekayaan lebih.

Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penetapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap al-Qur'an dan al-Hadis, yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal, seperti prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan, yang sudah dijelaskan di atas. Gaji yang adil sebenarnya gaji yang mengacu pada jasa karyawan dan dipengaruhi beberapa hal, seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang dan sebagainya. Yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian pembahasan gaji dalam skripsi ini didasarkan pada ketiga prinsip di atas.

Dalam hal waktu pembayaran upah, Islam mengatur bahwa upah pekerja

---

[14] Jalaludin ash- Suyuti, *al-Asyb¯;ah wa an-Naz¯;air fi al-Furu'*, (Semarang: CV Toha Putra, 1985), hlm. 227

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

harus segera mungkin di bayarkan (tunai) sebagaimana hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwasanya Nabi saw, bersabda:

اعطوا الاجير اجره قبل ان يجفّ عرقه[15]

Dalam penetapan upah peran adat suatu daerah sangat dominan, karena satu daerah secara sosial mempunyai karakteristik kehidupan tersendiri yang berbeda dengan daerah lain, sebagaimana dikemukakan Ahmad Azhar Basyir:

> Adat kebiasaan yang berlaku dalam pembayaran upah kerja dapat menjadi pedoman masing-masing pihak yang berkepentingan. Bila adat kebiasaan itu di suatu tempat berlaku bahwa dalam perjanjian sewa-menyewa barang-barang tertentu harga-sewa dibayar lebih dulu, maka adat kebiasaan yang berlaku itu dipandang sebagai syarat yang diadakan pada waktu perjanjian dilakukan. Demikian pula sebaliknya, ketentuan tersebut berlaku bagi perjanjian-kerja.[16]

Pendapat di atas sesuai dengan kaidah fiqh:

العادة محكّمة[17]

Dari kaidah di atas dapat dipahami bahwa suatu adat atau kebiasaan yang telah disepakati dan dilaksanakan dapat menjadi hukum yang sama kedudukannya dengan nash. Oleh karena itu para ulama berkata: adat adalah syariat yang dikuatkan sebagai hukum, sedangkan adat yang tidak bertentangan dengan dengan *syara'* juga dianggap oleh *syara'*.[18]

Ketentuan yang sama juga diatur dalam UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[15] Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah XIII*, alih bahasa: H. Kamaluddin A. Marzuki cet. ke-10, (Bandung, PT. al-Ma'arif, 1987), hlm. 10.

[16] Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam Tentang, Ijarah, Syirkah, cet ke-2* (Bandung: Al-Ma'arif, 1978), hlm. 29.

[17] Kamal Mukhtar, *Usul Fiqh Jilid II*, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 212.

Ketenagakerjaan sebagai hukum positif di Indonesia. Dimana Undang-undang tersebut merupakan hasil kompromi kepentingan Karyawan, Pengusaha dan Pemerintah. Serta beberapa Peraturan Pemerintah, Keppres, dan Keputusan/Peraturan Mentri yang terkait tentang Ketenagakerjaan.

F. Metode Penelitian

Adapun rangkaian kegiatan yang penulis gunakan dalam metodologi penelitian ini adalah.

1. Jenis Penelitian

   Jenis penelitian yang penulis gunakan yaitu penelitian lapangan (*field research).*[19] Dalam hal ini penulis meneliti dan menganalisa sistem penggajian karyawan yang berlokasi di klinik BMC dalam perspektif hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003.

2. Sifat Penelitian

   Penelitian ini termasuk penelitian *deskriptif analitik*[20] yaitu dengan memaparkan data-data dan informasi tentang sistem penggajian yang terjadi di klinik BMC disertai dengan analisis untuk kemudian diambil kesimpulan. Penulis menggunakan ini karena ingin memaparkan, menjelaskan, dan menguraikan data-data yang terkumpul kemudian disusun secara sistematis

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[18] Abdul Wahhab Khallaf, *Ilmu Ushul Fiqh Kaidah Hukum Islam*, alih bahasa, Faiz el Muttaqin. Cet. XI (Kuwait: Darul Qalam, 1397H/1977), hlm. 188.

[19] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, cet. IV (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 11.

[20] *Ibid.*, hlm. 7.

dan dianalisis untuk diambil kesimpulan dalam perspektif hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam masalah ini adalah pendekatan normatif, untuk mengetahui benar atau salah, dimana masalah yang diteliti didasarkan pada Hukum Positif Indonesia serta pendekatan melalui norma-norma hukum Islam berdasarkan nas-nas al-Qur'an, as-Sunnah, kaidah fiqhiyah maupun ijtihad para ulama.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara/*Interview*. Sebagai suatu proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhada-hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan suaranya dengan telinganya sendiri.[21] Metode wawancara ini ditujukan kepada karyawan di Klinik BMC sedangkan data yang digali adalah berupa informansi tentang sistem penggajian di Klinik tersebut.

b. Observasi. Yaitu pengamatan dan pencatatan dengan sistematika atas fenomena-fenomena yang diteliti.[22] Untuk memperoleh data yang diperlukan baik secara langsung seperti datang langsung ketempatnya sedangkan tidak langsung melalui akses email, websites yang berkaitan dengan sistem penggajian karyawan di klinik BMC.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[21] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II* (Yogyakarta: Andi Offset, 1989), hlm. 217.

[22] *Ibid.,* hlm. 153.

c. Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.[23] Dari hasil yang diperoleh penulis mendapatkan data berupa arsip, dokumen perusahaan dan surat perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan.

5. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif[24] setelah data terkumpul selanjutnya dipilih-pilih dan dianalisa dengan menggunakan metode induksi,[25] untuk memperoleh kesimpulan umum tentang sistem penggajian di Klinik BMC Cikarang Bekasi.

G. Sistematika Pembahasan

Penulisan penelitian ini terinci dengan sistematika pembahasan yang tersusun dalam lima bab yaitu :

BAB I : Merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang Latar Belakang Masalah, Pokok Masalah, Tujuan dan kegunaan Penelitian, Telaah Pustaka, Kerangka Teoritik, Metode Penelitian, dan analisis data serta Sistematika Pembahasan.

BAB II : Merupakan Studi Teoritis yang terdiri dari sub-sub bab dan anak sub bab yang membicarakan tentang gaji, dasar hukum dan mekanisme penggajian sebagaimana yang telah diatur dalam hukum Islam , terdiri

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[23] Suharsimi Arikunto,*Prosedur*.....hlm. 274.

[24] *Ibid.*, hlm. 277.

[25] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I,* (Yogyakarta: Andi Offset, 1989), hlm. 47.

dari pengertian gaji dan sistem penggajian menurut UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta Perjanjian Kerja yang Memuat Hak dan Kewajiban Karyawan dan Perusahaan yang Berkaitan dengan Gaji.

BAB III : Merupakan hasil penelitian yang di lakukan di klinik BMC tentang gambaran secara umum yang meliputi Keadaan Geografis, struktur organisasi perusahaan, pelaksanaan kerja dan tingkat pendidikan karyawan, serta sistem penggajian yang terdiri dari pelaksanaan pembayaran gaji, penetapan dan besaran gaji, ketentuan gaji minimum kota Cikarang, serta hak dan kewajiban karyawan.

BAB IV : Berisi tentang penyajian dan analisis data hasil penelitian yang terdapat dalam bab tiga (Deskripsi tentang sistem penggajian di klinik BMC dan faktor-faktor yang melatarbelakanginya), analisa Hukum Islam dan UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap mekanisme penggajian dalam melindungi hak-hak normatif karyawan yang juga meliputi; analisis Hukum Islam dan UU. No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap mekanisme penggajian di klinik BMC.

BAB V : Berisi penutup yang meliputi Kesimpulan dan Saran-Saran. Kesimpulan merupakan bentuk sederhana dari uraian panjang pembahasan sebelumnya. Sementara itu Saran-Saran merupakan bentuk rekomendasi penulis berkaitan dengan hasil penelitian ini, demi keberlanjutan penulisan penelitian dengan jenis pembahasan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

yang sejenis (yakni penggajian dalam perspektif hukum Islam dan UU. No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan mengenai sistem penggajian karyawan di Klinik BMC Cikarang Bekasi adalah sistem penggajian bulanan/ sistem upah jangka waktu pemberian gaji dipengaruhi oleh faktor-faktor terterntu seperti tingkat pendidikan/keahlian dan profesi yang dimiliki, dapat diambil kesimpulan menurut hukum Islam dan hukum positif tidak sesuai dalam peraturan perundang-undangan di indonesia belum dijalankan dengan baik sehingga belum mencerminkan nilai keadilan, kebutuhan hidup layak dan nilai kebajikan, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bentuk dan pelaksanaan perjanjian kerja yang terjadi di Klinik BMC berupa Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu (PKWTT) hal ini telah sesuai dengan hukum Islam dan hukum positif, karena telah adanya kesepakatan antara kedua belah pihak baik secara lisan maupun tertulis serta adanya unsur kerelaan, tetapi dalam hal pembuatan perjanjian kerja yang dibuat Menurut hukum Islam dan hukum positif tidak sesuai dengan ketentuan penggajian yang telah dibuat oleh pemerintah, baik dalam bentuk Undang-undang, yakni Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia maupun peraturan yang dibuat oleh menteri tenaga kerja, karena Pihak pengusaha Klinik BMC tidak pernah mensosialisasikan Peraturan Perusahaan dan perjanjian kerja kepada pihak karyawan, sehingga terjadi banyak

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

pelanggaran hak - hak normatif karyawan oleh pengusaha Klinik BMC khususnya masalah penggajian.

2. Penetapan dan besaran gaji disepakati oleh kedua belah pihak dilihat dari hukum positif gaji tidak sesuai dengan ketentuan UU. No.13 Th 2003 yaitu
   a. Gaji lebih rendah dari ketentuan UMR Cikarang.
   b. Bagi karyawan yang melakukan pekerjaan lembur tidak dibayar gaji lembur, melainkan dibayar dengan gaji sebagaimana pekerjaan biasa, dan gaji lembur yang diberikan tidak jelas hal ini tidak sesuai dengan UU. No. 13 Th 2003 dan hukum Islam.
3. Pelaksanaan waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang didapatinya. Karena belum tercapainya nilai keadilan dan kehidupan yang layak bagi karyawan. Sedangkan, dalam hukum positif Indonesia tidak sesuai dengan Pasal 77 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Saran

Problem perburuhan sangatlah kompleks dan sangat rawan, oleh karenaya mudah sekali digunakan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab untuk mendapatkan keuntungan yang sebanyak-banyaknya dengan menghalalkan segala cara tanpa memperhatikan prinsip hukum islam dan kemanusiaan. Untuk menghindari hal-hal yang demikian maka disarankan :

a. Menciptakan harmonisasi antara pihak karyawan dan pengusaha dengan merubah cara pandang bahwa karyawan dan pengusaha merupakan dua hal yang saling berkaitan dan saling memenuhi, serta menganggap bahwa karyawan adalah sebagai mitra kerja dan bukan sebagai faktor modal, sehingga jika terdapat problematika-problematika perburuhan dapat di selesaikan dengan sebaik - baiknya dengan semangat kekeluargaan sebagaimana yang diajarkan dalam ajaran Islam.
b. Pensosialisasian peraturan-peraturan, baik peraturan dari pemerintah maupun dari pengusaha hendaknya di publikasikan secara lebih transparan kepada semua karyawan agar semua karyawan mengetahui tentang hak dan kewajiban yang melekat kepadanya.
c. Mengacu pada kondisi dewasa ini, maka sudah seharusnya setiap pengusaha berusaha untuk menciptakan sistem penggajian yang benar-benar aspiratif dengan jumlah yang disesuaikan dengan harga barang dan kebutuhan hidup layak.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA