

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP UPAH PEKERJA BORONGAN
DI PT GUDANG GARAM KEDIRI**



SKRIPSI

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

Oleh :

A S R O R I
NIM: 93321928

DI BAWAH BIMBINGAN :

1. Drs. DAHWAN
2. Drs. MUHYIDDIN

**MU'AMALAT JINAYAT
FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
AL-JAMI'AH AL-ISLAMIYAH AL-HUKUMIYAH
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

1997

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN KALIJAGA

DRS. DAHWAN
DOSEN FAKULTAS SYARI'AH
IAIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS
Hal : Skripsi
Sdr. Asrori
Lamp. : 6 (enam) eksemplar

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : A s r o r i
Nim : 93321928
Jurusan : Mu'amalat Jinayat
Fakultas : Syari'ah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pekerja Borongan di PT. Perusahaan Rokok Gudang Garam Kediri.

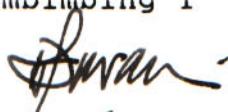
Menerangkan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang munaqosyah.

Demikian hendaknya menjadi periksa dan maklum adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 27 Sya'bān 1418 H
27 Desember 1997 M

Pembimbing I


DRS. DAHWAN

NIP. 150 178 662

**DRS. MUHYIDDIN
DOSEN FAKULTAS SYARI'AH
IAIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr. Asrori
Lamp. : 6 (enam) eksemplar

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Asrori

Nim : 93321928

Jurusan : Mu'amalat Jinayat

Fakultas : Syari'ah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pekerja Borongan di PT. Perusahaan Rokok Gudang Garam Kediri.

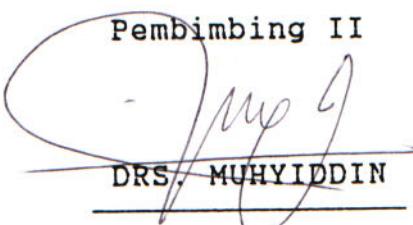
Menerangkan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang munaqosyah.

Demikian hendaknya menjadi periksa dan maklum adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 27 Sya'ban 1418 H
27 Desember 1997 M

Pembimbing II


DRS. MUHYIDDIN

NIP. 150 221 269

PENGESAHAN

Skripsi berjudul

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP
UPAH PEKERJA BORONGAN
DI PT GUDANG GARAM KEDIRI

yang disusun oleh :

A S R O R I

NIM. 93321928

Telah dimunaqasyahkan di depan sidang Munaqasyah pada
tanggal : 23 Januari 1998 M. / 24 Ramadhan 1418 H.
dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam Hukum Islam.

24 Ramadhan 1418 H
Yogyakarta, _____

23 Januari 1997 M
DEKAN



Panitia Munaqasyah

Ketua Sidang

Drs. H. Earmawi Mukri, SH.MA.

NIP. 150 088 750

Pembimbing I

DRS. DAHWAN

NIP. 150 178 662

Pengujii I

Drs. H. Ismail Thaib

NIP. 150 046 305

Sekretaris Sidang

Drs. H. Fuad Zain, MA.

NIP. 150 228 207

Pembimbing II

DRS. MUHYIDDIN

NIP. 150 221 269

Pengujii II

Drs. Supriatna

NIP. 150 204 357

MOTTO

إِنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ سُئِلَ : أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ ؟

فَقَالَ : عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَعْضٍ مُبَرُورٌ

Artinya : " Bahwa Nabi Saw ditanya : mata penca-harian apakah yang paling baik ?

Jawabnya : Seseorang bekerja dengan tangannya sendiri dan setiap jual beli yang bersih. *)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

*) Ibn Majah, Sunan Ibn Majah, "12. Kitab Ar' Rahn", "4. Bab Ujra", edisi M.F. Abd al-Baqi, (Mesir : Isa al-Babi al- Halabi Wa Syurakah, 1956 M/1376 H), II : 16 Hadis Sahih al- Bukhari.

TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi Arab Latin yang dipakai dalam penulisan Skripsi ini berpedoman kepada surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, tertanggal 22 Januari 1988 No. 158 tahun 1987 No. 0543 b/U/1987.

Pedomannya adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

No.	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
1	ا	alif	-	Tidak dilambangkan
2	بـ	bā'	b	-
3	تـ	tā'	t	-
4	ثـ	sā'	s	s titik atas
5	جـ	jīm	j	-
6	حـ	hā'	h	h titik bawah
7	خـ	khā'	kh	-
8	دـ	dāl	d	-
9	ذـ	zāl	ż	ż titik atas
10	رـ	rā'	r	-
11	زـ	zai	z	-
12	سـ	sīn	s	-
13	شـ	syīn	sy	-
14	صـ	ṣād	ṣ	ṣ titik bawah

15	د	dād	d	d titik bawah
16	ت	tā'	t	t titik bawah
17	ظ	zā'	z	z titik bawah
18	غ	'ain	'	koma terbalik
19	ف	gain	g	-
20	ق	fā'	f	-
21	ث	qāf	q	-
22	ك	kāf	k	-
23	ل	lām	l	-
24	م	mīm	m	-
25	ن	nūn	n	-
26	و	wāwu	w	-
27	ه	hā'	h	-
28	ع	hamzah	apostrof
29	ي	yā'	y	-

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

مُتَعَدِّدَاتْ
مُتَعَدِّدَةْ

ditulis muta'aqqidain

ditulis 'iddah

3. Ta'marbūtah diakhiri kata

a. Bila mati ditulis h

هَبَةٌ
جزْيَةٌ

ditulis hibah

ditulis jizyah

b. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain

ditulis t

نَفْعَةُ الْمَلَكِ

ditulis ni'matullāh

رَكْأَةُ الْفِطْرَةِ

ditulis zakātul-fitri

4. Vokal Pendek

_____ (fathah) ditulis a

_____ (kasrah) ditulis i

_____ (dammah) ditulis u

5. Vokal Panjang

a. fathah + alif, ditulis ā

جَاهِلِيَّةٌ ditulis jāhiliyyah

b. fathah + yā mati ditulis ā

يَسْعَى ditulis yas'ā

c. kasrah + yā mati, ditulis ī

مَجِيدٌ ditulis masjīd

d. dammah + wāwu mati, ditulis ū

فُرُوضٌ ditulis furūd

6. Vokal-vokal Rangkap

a. fathah + yā mati ditulis ai

بَيْنَكُمْ ditulis bainakum

b. fathah + wāwu mati ditulis au

قُولٌ ditulis qaul

7. Vokal-vokal yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan

dengan apostrof

أَنْتُمْ ditulis a'antum

أَعْدَاتْ ditulis u'iddat

لَا إِنْ شَكَرْتُمْ ditulis la'in syakartum

8. Kata sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf qamariyyah ditulis al-

الْقُرْآنُ
الْقِيَاسُ

ditulis al-Qur'ān
ditulis al-Qiyās

- b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf l-nya.

السَّمَاءُ
الشَّمْسُ

ditulis as-samā
ditulis asy-syams

9. Huruf Besar.

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

10. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat.

Dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan menulis penulisannya.

ذَوِي الْفُرُونِ
أَهْلُ السُّنْنَةِ

ditulis zawil-furūd atau zawi al-furūd
ditulis ahlussunnah atau ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ أَكْدَمُهُ رَبُّ الْعَالَمِينَ وَبِهِ نَسْتَغْفِرُ عَلَىٰ مُؤْرِثِ الدِّينِ
وَالَّذِينَ اشْهَدَانَ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَاشْهَدَانَ مُحَمَّداً عَبْدَهُ
وَرَسُولَهُ لَا بَنِيَّ بَعْدَهُ أَلْهَمَ صَلَّى وَسَلَّمَ عَلَيْهِ وَعَلَىٰ الْهُوَّةِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ
وَمَنْ تَبَعَّهُمْ بِأَحْسَانٍ إِلَيْهِ يَوْمَ الدِّينِ .

Segala puji bagi Allah SWT. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pekerja Borongan di PT. Perusahaan Rokok Gudang Garam Kediri", yang dipergunakan untuk memenuhi salah satu dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam ilmu hukum Islam di IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Di dalam kesempatan ini, penyusun menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada berbagai pihak terkait baik secara langsung maupun tidak langsung dalam membantu penyusunan skripsi ini, terutama kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. H. Saad Abdul Wahid, Dekan Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah mengijinkan penyusun melakukan penelitian dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Drs. Dahwan selaku pembimbing I dan bapak Drs. Muhyiddin selaku pembimbing II yang dengan ikhlas meluangkan waktu untuk membantu, membimbing dan mengarahkan terselesaiya skripsi ini.

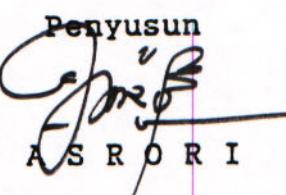
3. Bapak Christian Soeyanto, Divisi Umum PT. Gudang Garam Kediri yang telah memberikan persetujuan riset kepada penyusun.
4. Bapak H. Moch Djamal, Kabag Humas PT. Gudang Garam Kediri yang telah memberi ijin untuk mewawancarai pekerja borongan di asrama VI dan menyebarkan angket.
5. Ibu Dra. Rosariani dan Ibu Nina, SE., Staf Humas PT. Gudang Garam Kediri yang telah banyak memberikan data-data yang penyusun perlukan dalam penelitian.
6. Segenap ibu-ibu pekerja borongan di asrama unit VI serta semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini.

Atas segala keiklasan dan jasa baik beliau-beliau, sekali lagi penyusun mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya, dengan iringan doa semoga bantuan, bimbingan, koreksi dan arahan yang diberikan menjadi amal saleh dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Dan dengan ridha Allah SWT. penyusun berharap semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi penyusun dan bagi pembaca yang memerlukannya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT. jualah kami memohon pertolongan dan berserah diri.

10 Rajab 1418 H
Yogyakarta, _____
10 Nopember 1997 M

Penyusun

ASRORI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA DINAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN TRANSLITERASI	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Telaah Pustaka	8
E. Kerangka Teoretik	14
F. Metode Penulisan	16
G. Sistematika Pembahasan.....	22
BAB II. GAMBARAN UMUM PT. PERUSAHAAN ROKOK GUDANG GARAM KEDIRI	
A. Letak Geografis	25
B. Sejarah Berdiri dan Perkembangannya ..	26
C. Struktur Organisasi	31
D. Keadaan dan Jumlah Pekerja Borongan ..	34
E. Sarana dan Prasarana	36
F. Produksi dan Proses Produksi	37

BAB III. PELAKSANAAN UPAH PEKERJA BORONGAN DI PT.

PERUSAHAAN ROKOK GUDANG GARAM KEDIRI

A. Pengertian dan Dasar Hukum Upah	42
B. Sistem Pemberian Upah Pekerja Borongan	44
1. Upah Pokok	44
2. Tunjangan Tetap	46
3. Hari dan Jam Kerja	48
C. Kesesuaian Upah Pekerja Borongan Dengan Kondisi Daerah (Ketentuan UMR Tahun 1997)	49
D. Kesesuaian Upah Pekerja Borongan Dengan Kesejahteraan Pekerja dan Pro- duktivitas Kerja	51
1. Kesejahteraan Pekerja Borongan PT. Gudang Garam	51
2. Produktivitas Kerja Borongan PT. Gudang Garam	53

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
BAB IV. TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PELAKSANAAN
UPAH PEKERJA BORONGAN DI PT. PERUSAHAAN
ROKOK GUDANG GARAM KEDIRI

A. Ketentuan Hukum Islam Terhadap Upah Pekerja	56
B. Pandangan Hukum Islam Terhadap Pelak- sanaan Upah Pekerja Borongan di PT. Gudang Garam Kediri	61

BAB	V. PENUTUP	
A.	Kesimpulan	66
B.	Saran-saran	68
C.	Kata Penutup	69
	DAFTAR PUSTAKA	70
	TERJEMAHAN	I
	BIOGRAFI ULAMA	II
	ANGKET PEKERJA	III
	HASIL ANGKET PEKERJA	IV
	SURAT IJIN PENELITIAN	VI
	CURICULUM VITAE	XV



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I. Para Pemegang Saham PT. Gudang Garam Kediri	29
II. Jumlah Tenaga Kerja PT. Gudang Garam Kediri	35
III. Ketentuan Uang Pagi Bagi Pekerja di PT. Gudang Garam Kediri	49
IV. Upah Pekerja Borongan di PT. Gudang Garam Kediri	50
V. Penghasilan Upah Terhadap Pemenuhan Kebutu- han Pokok	52



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini pemerintah menggalakkan pembangunan di berbagai sektor kehidupan, khususnya sektor ketenagakerjaan. Namun keberhasilan sektor tersebut tidak terlepas dari kualitas manusia Indonesia. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup kepadanya dan keluarganya. Sebaliknya jaminan hidup tidak akan tercapai apabila manusia itu tidak mempunyai pekerjaan, dari hasil pekerjaan dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Tiap pekerjaan, kecuali yang bersifat sukarela dan tanpa pamrih selayaknya melibatkan kompensasi, atau imbalan bagi siapapun yang melakukannya, baik berupa pembayaran gaji atau upah. Maupun imbalan non moneter, seperti : Fasilitas kesehatan, pendidikan dsb. Sepatutnya pula, besarnya kompensasi sesuai dengan andil pekerjaan itu dalam proses produksi. Hal ini sesuai dengan firman Allah

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلَجَزَّ كُلَّ نَفْسٍ بِمَا

1)

كَسِيتٌ وَهُنَّ لَا يَظْلِمُونَ

¹⁾ Al-Jāsiyah (45) : 22

وَلِكُلِّ دُرْجَتٍ مَا عَمِلُوا وَلِيُوفِهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ²⁾

Hal ini sejalan pula dengan prinsip-prinsip management Islam meliputi :

1. Prinsip kekeluargaan, dimana antara pengusaha dan pekerja adalah saudara. Oleh sebab itu barang siapa mempunyai saudara maka dia menjadi tanggung jawabnya, dia mestilah memberi makan pada mereka apa yang dia makan, memberi pakaian apa yang dia pakai, dan janganlah membebankan pada mereka dengan beban yang berat.
2. Sistem upah minimum untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia. Dan majikan mempunyai tanggungjawab ekonomi bagi pekerja dan keluarganya.
3. Pekerja harus mampu bekerja dan dapat dipercaya.
4. Seorang majikan yang baik ialah yang berbuat baik pada pekerja seperti pada saudaranya.
5. Hak pekerja dibayar sebelum peluhnya kering (Sesuai dengan perjanjian).
6. Tanggung jawab sosial perusahaan dilaksanakan melalui infaq dan sadakah.³⁾

²⁾Al-Ahqāf (46) : 19

³⁾Dochak Latief, "Etika Ekonomi yang Islami", Makalah disampaikan pada pir X Pondok Pesantren Budi Mulia 10 Maret 1994, hlm. 7.

Namun kenyataannya, sering tak seideal itu, disatu pihak perusahaan terus memperbaiki kriteria untuk menilai hasil kerja para karyawannya, di pihak lain para karyawan merasa terus ditekan untuk memenuhi target perusahaan dalam proses produksi. Hal inilah yang menimbulkan reaksi perlawanan dari para karyawan yaitu dengan munculnya tuntutan peningkatan imbalan atau upah. Untuk meningkatkan upah tersebut Pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1997 tanggal 22 Januari 1997 tentang Upah Minimum Regional (UMR) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 1997 tentang peningkatan Upah Minimum Regional pada 27 propinsi di Indonesia. Peningkatan upah tersebut merupakan salah satu upaya pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja bersama lembaga Tripartit Nasional dan daerah untuk secara bertahap meningkatkan atau memperbaiki upah pekerja lapisan bawah yang jumlahnya jutaan orang yang sampai saat ini upah mereka masih sangat rendah belum dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum pekerja dan keluarganya.⁴⁾

Upaya untuk meningkatkan upah pekerja tersebut sangat penting mengingat upah merupakan salah satu

4) UMR Upah Minimum Regional 1997, (Jakarta : Sinar Grafika, 1997), hlm. v.

produktivitas kerja dalam membantu mewujudkan ketenangan kerja kemampuan berusaha serta pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian maka akan tercipta iklim kerja yang baik, nyaman, serasi dan terciptanya suatu kepuasan kerja yang optimal. Dalam iklim kerja yang demikian tenaga kerja mempunyai kesempatan mengembangkan dan meningkatkan motivasi serta prestasi kerjanya sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang baik dengan produktivitas yang memadai.⁵⁾ Namun didalam pelaksanaannya di lapangan kadang-kadang mengalami banyak kendala, dimana dalam kenyataannya pengusaha cenderung memberikan upah yang kecil sementara pekerja menuntut upah yang besar. Dua kepentingan yang bertolak belakang itu menghadirkan proses tarik menarik, yang biasanya kalau tidak dapat diselesaikan lewat musyawarah akan menimbulkan terjadinya berbagai unjuk rasa di kalangan pekerja.

Dari kendala tersebut penyusun hendak mengkaji sejauh mana pelaksanaannya di lapangan khususnya pada pekerja borongan di PT. Perusahaan Rokok Gudang Garam Kediri. Dipilihnya Perusahaan Gudang Garam Kediri sebagai lokasi penelitian, karena perusahaan tersebut tergolong perusahaan papan atas di Kab./Kodya Kediri bahkan di tingkat nasional yang memperkerjakan lebih

⁵⁾ Sarwono Kusumaatmadja, DKK, *Stres dan Kepuasan Kerja*, (Yogyakarta: Dian Nusantara, 1991), hlm. 34.

dari 42.100 tenaga kerja, yang terdiri dari 39.170 di pusat perusahaan dan 2930 pekerja diseluruh cabang di berbagai daerah/propinsi.⁶⁾ Dari 42.100 tenaga kerja 29.470 adalah pekerja borongan wanita dimana mereka mendapatkan upah berdasarkan atas sistem borongan yaitu : Sistem pemberian yang perhitungan upahnya didasarkan pada besar-kecilnya jumlah produksi yang dihasilkan setiap hari. Semakin besar jumlah produksi yang dihasilkan akan semakin besar pula pendapatan (upah) yang diperoleh.

Pekerja borongan di PT. Gudang Garam Kediri terdiri dari pekerja borongan giling, petet dan press. Rata-rata pekerja setiap hari bisa memproduksi antara 4000 s/d 5000 batang rokok sehari dengan mendapat upah antara Rp. 5.000,- s/d Rp. 6.000,- dengan sistem pembayaran seminggu dua kali dan hari kerja 6 hari dalam satu minggu dengan 10 jam kerja yang dimulai pada pukul 06.00 pagi sampai dengan pukul 16.00 sore hari.⁷⁾

Di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/men/1997 Bab IV pasal 9 ayat 5 disebutkan bagi pekerja dengan sistem kerja borongan atau berdasarkan satuan hasil, upah rata-rata sebulan serendah-

⁶⁾ Company Profite PT Gudang Garam Kediri, (Kediri : Humas, 1997), hlm. 4.

⁷⁾ Wawancara dengan Widayati, pekerja borongan PT. Gudang Garam Kediri pada tanggal 22 Oktober 1997.

rendahnya sebesar Upah Minimum Regional.⁸⁾ Sedangkan menurut hukum Islam upah yang diberikan kepada pekerja sekurang-kurangnya harus dapat mencukupi kebutuhan pokok baik sandang, pangan dan papan dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sehingga para pekerja dapat hidup secara layak.⁹⁾

Dari ketentuan hukum tersebut kiranya perlu diteliti keadaan sebenarnya apakah upah yang diberikan kepada pekerja borongan tersebut sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang ada (UMR Tahun 1997 dan Syariat Hukum Islam) serta apakah upah yang diberikan sudah mampu mensejahterakan pekerja dan meningkatkan produktivitas kerja dan bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap upah pekerja borongan tersebut dengan sebuah judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pekerja Borongan di PT. Gudang Garam Kediri.

B. Pokok Masalah

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

8) UMR Tahun 1997., hlm. 139.

9) Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Economic Doctrines of Islam), alih bahasa Soeroyo, (Yogyakarta : PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), II, hlm. 366.

1. Bagaimana sistem pelaksanaan upah bagi pekerja borongan di PT. Perusahaan Rokok Gudang Garam Kediri ?
2. Apakah upah yang telah diberikan kepada pekerja borongan sudah mampu mensejahterakan pekerja dan meningkatkan produktivitas kerja ?
3. Apakah upah yang diberikan kepada pekerja borongan tersebut sudah sesuai dengan nilai atau ketentuan hukum Islam ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk memperoleh deskripsi yang jelas tentang pelaksanaan upah pekerja borongan di PT. Perusahaan Rokok Gudang Garam Kediri.
- b. Untuk menjelaskan kesejahteraan pekerja borongan dan produktivitas kerjanya.
- c. Untuk menjelaskan tinjauan hukum Islam terhadap pelaksanaan upah pekerja borongan di PT. PR Gudang Garam Kediri.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Untuk memberi masukan terhadap pelaksanaan upah pekerja borongan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan khususnya di PT. PR Gudang Garam Kediri maupun pemerintah (Departemen Tenaga Kerja).

- b. Untuk memberikan pemahaman tentang ketentuan upah menurut hukum Islam bagi perusahaan maupun pekerja.

D. Telaah Pustaka

Sampai penelitian ini dilakukan, belum ada penelitian atau skripsi yang mengkaji tema upah pekerja borongan. Memang sudah ada beberapa skripsi yang mengkaji tema masalah upah, namun tinjauannya berbeda, seperti yang ditulis Uswatun Hasanah (Angkt. 1990). Sistem Pemberian Upah bagi Buruh di PT. Medaritex di Kab. Sleman di Tinjau dari segi Hukum Islam. Tapi sekali lagi sejauh yang penyusun ketahui, belum ada yang melakukan penelitian tentang upah pekerja borongan di PT. Gudang Garam Kediri khususnya yang dikaitkan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/men/1997 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja 06/men/1997. Untuk melakukan penelitian ini penyusun berpijak kepada peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut dan peraturan-peraturan yang lain yang relevan disamping ketentuan hukum Islam dari beberapa literatur.

Didalam Peraturan Pemerintah No. 8 Th 1981 dan Surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. 01/men/1982 tentang perlindungan upah. Pengertian upah adalah :

Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.¹⁰⁾

Sedangkan pengertian Upah Minimum Regional sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/men/1997 adalah : upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap di wilayah tertentu dalam satu propinsi. Dari kedua pengertian tersebut upah didasarkan atas pertimbangan kebutuhan hidup minimum (KHM), Indeks harga konsumen, perkembangan, kemampuan dan kelangsungan perusahaan disamping perluasan kesempatan kerja. Penetapan yang didasarkan pada KHM tersebut bisa dimengerti mengingat data dari Biro Pusat Statistik tahun 1990 upah pekerja Indonesia per tahun relatif rendah, sehingga perlu ada upaya peningkatan terhadap upah pekerja. Kalau pada awal pelita VI tahun 1993 upah didasarkan pada kebutuhan fisik minimum (KFM) namun pada upah (UMR) tahun 1997 sudah didasarkan pada KHM dengan perkiraan kebutuhan kalori 3000 perhari.¹¹⁾

¹⁰⁾Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: PT Bina Sumber Daya Manusia, 1996), hlm. 294.

¹¹⁾M Mukhsin Jamil, "Kenaikan UMR di Tengah Ekonomi Biaya Tinggi", *Suara Merdeka*, (selasa 1 April 1997), kolom 4.

Kemudian sebagai patokan didalam pelaksanaan UMR tahun 1997 harus mengikuti ketentuan sebagai berikut : Bagi pekerja harian lepas, upah dibayar berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25. Dan bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21. Sedangkan bagi pekerja dengan sistem kerja borongan atau satuan hasil, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar UMR bulanan.¹²⁾

Sementara besaran upah lembur, seperti yang tertuang dalam Kepmenaker No. 01/men/1990 pengganti peraturan Menteri Tenaga Kerja NO. Per-05/men/1989 tentang penghitungan upah lembur dinyatakan, untuk menghitung upah perjam sebagai berikut :

- a. Bagi pekerja bulanan = 1/173 upah sebulan
- b. Bagi pekerja harian = 3/20 upah sehari
- c. Bagi pekerja borongan = 1/7 rata-rata hasil kerja sehari.¹³⁾

Dari beberapa peraturan tersebut bagaimana operasionalnya di lapangan, apakah sudah benar-benar memberikan manfaat bagi kepentingan kedua belah pihak

¹²⁾H. Husen Basarah, "Mayoritas Pekerja Berpendidikan SD", *Pikiran Rakyat*, (Selasa 27 Mei 1997), kolom 4.

¹³⁾Yunus Shamad, *Hubungan.*, hlm. 304.

baik dikalangan pekerja maupun pengusaha, atau malah justeru terjadi proses tarik menarik dua kepentingan yang berbeda dimana pekerja menginginkan upah yang besar sementara pengusaha cenderung memberikan upah yang kecil. Oleh karena itu dalam pengambilan keputusan tentang upah harus dipertimbangkan secara adil kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan majikan (Pengusaha). Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun.¹⁴⁾

Hal ini sebagaimana yang tercantum dalam Al-Qur'an

15)

لَا تظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Dengan demikian maka upah tidak dibiarkan berada dibawah tingkat minimum tapi ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja. Dan juga tidak dibiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang tidak ditentukan berdasarkan sumbangsihnya terhadap produksi. Namun mengingat posisinya pekerja yang lemah, Islam memberikan perhatian yang besar terhadap pekerja untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Sehingga

¹⁴⁾ Afzalur Rahman, *Doktrin.*, hlm. 363.

¹⁵⁾ Al-Baqarah (2) : 279.

sudah menjadi tanggung jawab negara menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidup minimum pekerja. Hal ini sesuai dengan Al-Qur'an

إِنَّكُمْ لَا تَجُوعُ فِيهَا وَلَا تَعْرِي وَلَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَضْرِبُ¹⁶⁾

Kata "tazmau" yang berarti dahaga, keinginan yang sangat mendesak, kerinduan. Nampaknya kata tersebut tidak hanya mengandung pengertian yang sederhana itu tapi menunjukkan pengertian yang lebih luas tidak hanya dahaga terhadap air tapi dahaga terhadap kebutuhan pendidikan dan pengobatan. Dalam pengertian yang lain pekerja harus tercukupi kebutuhannya baik makan, pakaian, tempat tinggal, maupun fasilitas pendidikan dan pengobatan. Hal ini sesuai dengan sabda nabi yang diriwayatkan oleh al-Bukhari.

إِذَا أَتَى أَحَدُكُمْ خَادِمًا بِطَعَامِهِ فَإِنْ لَمْ يَجِدْ لِمَجْلِسِهِ مَعْدَةً فَلْيَنْوَلْهُ
أَكْلَهُهُ أَوْ أَكْلَتْهُنَّ أَوْ لَفَقَهُ أَوْ لَقْتَهُنَّ فَإِنْهُ وَلِيْ حَرَهُ وَلِعَلَاجِهِ¹⁷⁾

Disamping hak-hak pekerja dilindungi dan ketentuan upah ditetapkan berdasarkan nominal tenaga kerja, juga harus dipertimbangkan kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan sehingga

¹⁶⁾ AT-taha (20) : 118 - 119.

¹⁷⁾ M.F. Abd al-Baqi (pengh.), *al-Lu'lu' wa al-Marjan Fi ma Ittaqaq 'alaikh al-syaikhan*. "27. kitab Al-aiman", "10. Bab It-amul Mamluk mimma ya'kulu wa il basahu mimma yalbisu wala yukallifuhu ma yaglibuhu"; (kairo: 'Isa al-Babi al-Halabi wa Syurakah, 1949 M/1368 H), II. 202, Hadits nomor 1078, Hadis Sahih, riwayat al-Bukhari.

pengusaha segera dapat membayar upah pekerja setelah melakukan suatu pekerjaan. Hal ini berdasarkan sabda nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah.

18)

أَعْطُوا الْأَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرْفٌ

Apabila kebutuhan-kebutuhan pekerja tersebut sudah terpenuhi dan pengusaha sudah memberikan upah sesuai dengan kerja mereka dalam proses produksi, maka disinilah akan tercipta keadilan. Namun apabila keadilan tidak terpenuhi dan pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, maka tidak hanya akan mempengaruhi standar penghidupan para pekerja beserta keluarga mereka. Melainkan juga akan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat karena mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara. Jatuhnya daya beli dalam waktu panjang sangat merugikan bagi industri-industri yang menyediakan barang-barang konsumsi bagi kelas pekerja. Yang pada akhirnya para produsen akan terpengaruh oleh gangguan dalam kelanjutan produksi. Hal ini terjadi karena dalam dunia modern semua industri dan kegiatan usaha lainnya saling terkait.¹⁹⁾

¹⁸⁾ Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*, "12. Kitab Ar'Rahn", "4. Bab ujra", edisi M.F. Abd al-Baqi (Mesir: Isa al-Babi al-Halabi wa Syurakah, 1956 M/1376 H), II : 16, Hadits nomor 2443. Hadis saih al- Bukhari dari Abu Hurairah.

¹⁹⁾ Muhammad Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Islamic Economic Theory and Practice) Alih bahasa M. Nastangan (Yogyakarta: PT. Dana Bakti wakaf, 1993), hlm. 88.

E. Kerangka Teoritik

Berkenaan dengan upah kerja, hukum Islam tidak memberikan ketentuan terperinci secara eksplisit di dalam nash Al-Qur'an maupun hadis. Oleh karena itu untuk memecahkan persoalan upah yang terdapat dalam penyusunan karya ilmiah ini, penyusun mengembalikan persoalan tersebut kepada prinsip keadilan, kelayakan dan kebijakan.²⁰⁾

1. Prinsip Keadilan

Prinsip keadilan menuntut agar upah kerja seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Untuk memberikan ukuran upah adil dapat dikemukakan 2 macam keadilan yang harus memperoleh perhatian :

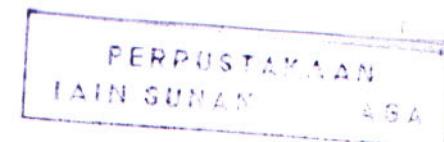
a. Keadilan Distributif

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.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَا عَنِ
الْخَسَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعْظِمُ كُلُّ عَذْلٍ كُلُّ ذَكْرٍ .²¹⁾

²⁰⁾ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, cet. IV (Bandung : Mizan, 1986), hlm. 194.

²¹⁾ An-Nahl (16) : 90.



b. Keadilan Harga Kerja

Yang menuntut agar kepada pekerja diberikan upah seimbang dengan tenaga yang telah diberikan tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang menguntungkan para pengusaha, atau dengan kata lain upah tersebut disesuaikan dengan kadar kerja. Hal ini sesuai dengan kaidah Fiqhiyyah.

22) مَا كَانَ أَكْثَرُ فِعَالٍ كَانَ أَكْثَرُ فَضْلًا

2. Prinsip Kelayakan

Prinsip kelayakan diperlukan untuk memperhatikan kecukupan kebutuhan pokok para pekerja dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat. Tidak atas dasar pertimbangan keadilan ekonomi semata, tetapi lebih mendekati kepada realisasi solidaritas sosial. Hal ini sesuai dengan firman Allah.

وَلَقَدْ كَرِّمَ رَبُّنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلَنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقَنَاهُمْ مِنَ الطَّيَّبَاتِ
وَفَضَّلَنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِنْ خَلْقِنَا تَفْضِيلًا . 23)

22) Jalaludin Asy - Suyuti, *Asbah wa Nadhair Fil Furu'*, (Semarang: CV Thoha Putra, 1995), hlm. 227.

23) al- Isra' (17) : 70.

3. Prinsip Kebajikan

Dalam hubungan kerja dapat dinilai sebagai azas keruhanian yang diharapkan dapat menggugah hati pengusaha untuk selalu menghargai usaha/jasa para pekerja yang telah memberikan sumbangan baginya memperoleh kekayaan yang lebih dari kebutuhan pokoknya. Hal ini sesuai dengan firman

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّنْ ذَرَّةٍ وَّاَنْتُمْ شَعُوبٌ بَاقِبَائِلٌ
لَتَعْرِفُوا قَدْ أَنْ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَقْسَمْكُمْ أَنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ حَسِيرٍ .²⁴⁾

Namun kalau memperhatikan kecenderungan manusia yang suka memperoleh harta atau keuntungan banyak untuk diri sendiri. Maka guna menjamin hak-hak para pekerja terhindar dari eksploitasi para pengusaha, negara dibenarkan mengeluarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat keadilan. Tidak berkecenderungan memihak kepada para pekerja dan merugikan pengusaha. Dasar hukum campur tangan negara itu ialah Maslahah Mursalah yang merupakan salah satu metode Ijtihad diluar nash Al-Qur'an dan sunnah rasul dengan tetap berpegangan pada ajaran kedua sumber hukum Islam tersebut.²⁵⁾

²⁴⁾ al- Hujurat (49) : 13.

²⁵⁾ Azhar Basyir, *Refleksi.*, hlm. 196.

F. Metode Penelitian

Penulisan skripsi ini menggunakan penelitian lapangan dengan objek utama pelaksanaan upah pekerja borongan di PT. PR Gudang Garam Kediri. Dalam menelusuri dan memahami serta mencari jalan keluar karya ilmiah ini penyusun menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini agar data dapat terkumpul dengan lengkap, tepat dan valid penyusun menggunakan berbagai macam metode. Adapun metode yang penyusun gunakan adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang situasi dan kondisi di lingkungan PT. Gudang Garam Kediri baik fisik atau non fisik, misalnya pergedungan, peralatan kerja, situasi kerja, kegiatan kerja dan sebagainya. Penyusun menggunakan metode observasi non partisipan dimana penyusun tidak terlibat didalamnya. Dalam hal ini menggunakan alat bantu berupa pencatatan secara ringkas terhadap situasi dan kondisi yang dipandang penting dan relevan dengan pokok-pokok penelitian.

b. Interviu

Menurut Sutrisno Hadi :

Metode interviu ini adalah cara untuk memperoleh data dengan tanya jawab lisan, dalam mana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan dengan telinga sendiri suaranya.²⁶⁾

Dalam melaksanakan interviu ini peneliti mengajukan pertanyaan yang telah dipersiapkan kepada direktur atau manajer perusahaan PT. PR Gudang Garam Kediri, kemudian diminta menjawabnya. Adapun interviu yang digunakan adalah interviu bebas terpimpin, yaitu :

Kerangka pertanyaan yang akan diajukan tersusun dengan baik, tetapi dalam pelaksanannya dapat dikembangkan oleh pewawancara asal tidak menyimpang dari pokok persoalan.²⁷⁾

Metode ini digunakan dalam rangka memperoleh informasi yang berkaitan dengan pokok-pokok penelitian yakni tentang sistem pelaksanaan upah bagi pekerja borongan, juga data lain yang ada hubungannya.

²⁶⁾ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid II, (Yogyakarta: Andi Offset, 1993), hlm. 192.

²⁷⁾ *Ibid.*, hlm. 266.

c. Dokumentasi

Yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.²⁸⁾

Penggunaan metode ini untuk memperoleh data tentang gambaran umum PT. Gudang Garam Kediri yang meliputi : Letak geografis, sejarah berdiri dan perkembangannya, struktur organisasinya, keadaan dan jumlah pekerja borongan, sarana dan prasarana.

d. Angket

Menurut Sanapiah Faisal dalam bukunya Dasar dan teknik menyusun angket, mengemukakan :

Ciri khas angket terletak pada pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disusun dan disebarluaskan untuk mendapatkan informasi atau keterangan dari sumber data yang berupa orang atau responden.²⁹⁾

STATE ISLAMIC UNIVERSITY

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Angket ini penyusun berikan kepada para pekerja borongan giling, petet dan press. Adapun angket yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu bila item pada angket juga disertai

²⁸⁾ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 202.

²⁹⁾ Sanapiah Faisal, *Dasar Dan Tehnik Menyusun Angket*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), hlm. 4.

kemungkinan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih jawabannya yang dinilainya paling sesuai. Metode ini penyusun gunakan untuk memperoleh data dari karyawan/pekerja borongan berupa sikap/tanggapan pelaksanaan upah yang diberikan perusahaan.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang bisa diperoleh untuk menjelaskan pokok permasalahan dalam penyusunan karya ilmiah ini berasal dari :

- a. Perusahaan Gudang Garam Kediri yang diwakili oleh Direktur atau menejer perusahaan.
- b. Para pekerja borongan yang terdiri dari pekerja borongan giling, petet dan press.
- c. Dokumen atau catatan-catatan yang ada hubungannya dengan tema penelitian.

3. Tehnik Sampling

Untuk menentukan subyek dalam penelitian ini penyusun menggunakan metode populasi dan sampel. Yang menjadi populasi adalah perusahaan dan seluruh karyawan. Karena karyawan jumlahnya banyak, maka kami menggunakan tehnik sampling, yang dibatasi pada pekerja borongan. Dalam hal ini penyusun akan mengambil sampel sebesar 50 dari populasi pekerja

borongan giling, petet dan press. Keterbatasan waktu dan dana menjadi pertimbangan penyusun untuk menggunakan cara sampling dalam pengumpulan data, di samping untuk menyelidiki sebagain dari obyek dan peristiwa tertentu dengan hanya mengamati sebagian dari populasi akan lebih efisien tanpa mengurangi representasi hasil yang didapatkan. Adapun teknik sampling yang penyusun gunakan dalam penelitian ini adalah sampel random sampling.

4. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa penelitian ini penyusun menggunakan data kualitatif : yaitu menganalisa data dengan menggambarkan data melalui bentuk kata-kata atau kalimat dan dipisahkan menurut kategori yang ada untuk memperoleh keterangan yang jelas dan terperinci.

Dalam menganalisa data kualitatif, penyusun menggunakan analisa induktif dan analisa deduktif.

1. Analisa Induktif

Adalah cara menarik suatu kesimpulan dengan berangkat fakta-fakta yang khusus, kemudian fakta-fakta yang khusus itu ditarik kesimpulannya yang bersifat umum.³⁰⁾

³⁰⁾ Sutrisno Hadi, *Metodologi.*, hlm. 42.

2. Analisa Deduktif

Adalah cara menarik kesimpulan dengan berangkat dari pengetahuan yang umum dan bertitik tolak dari pengetahuan yang umum itu kita hendak menilai suatu kejadian yang khusus.³¹⁾

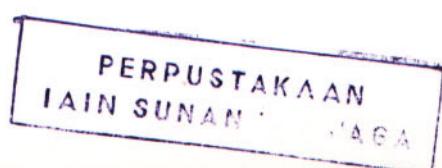
G. Sistematika Pembahasan

Agar diperoleh bentuk tulisan yang baik, mudah dipahami dan dimengerti, maka secara kronologis pembahasannya dibagi dalam bab-bab dan tiap bab terbagi dalam sub bab. Namun sebelum memasuki masing-masing bab, telah diawali dengan adanya bagian formalitas yang didalamnya memuat halaman judul, halaman nota dinas, halaman pengesahan, kata pengantar dan daftar isi. Adapun perincian dari sistematika pembahasan ini adalah sebagai berikut :

Bab Pertama Pendahuluan, diuraikan latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua akan dibahas mengenai gambaran umum PT. PR Gudang Garam Kediri yang meliputi letak geografisnya, sejarah berdiri dan perkembangannya, struktur organisasinya, keadaan dan jumlah pekerja borongan serta sarana dan prasarana.

³¹⁾ *Ibid*, hlm. 42



Bab Ketiga mengenai sistem pelaksanaan upah pekerja borongan di PT. PR Gudang Garam Kediri yang meliputi sistem pemberian upah pekerja borongan, kesesuaian upah pekerja borongan dengan kondisi daerah kediri serta ketentuan UMR, kesesuaian upah pekerja borongan dengan kesejahteraan pekerja dan produktivitas kerja.

Bab Keempat Tinjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan upah pekerja di PT. PR Gudang Garam Kediri yang kemudian di analisa menurut pandangan hukum Islam dan dijelaskan ketentuan hukum Islam terhadap upah pekerja.

Bab Kelima Penutup yang berisi kesimpulan dari pembahasan di atas yang kemudian dilengkapi dengan saran-saran.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V
P E N U T U P

A. Kesimpulan

Dari seluruh pembahasan dalam bab-bab sebelumnya dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem pelaksanaan upah bagi pekerja borongan di PT. Perusahaan Rokok Gudang Garam Kediri adalah :
 - a. Upah yang diberikan kepada pekerja borongan baik giling, petet maupun press perhitungan upahnya didasarkan pada besar kecilnya jumlah produksi yang dihasilkan setiap hari. Semakin besar jumlah produksi yang dihasilkan akan semakin besar pula pendapatan (upah) yang di peroleh.
 - b. Dari pekerjaan borongan tersebut para pekerja mampu menghasilkan 4000 s/d 5000 batang rokok dengan mendapat upah rata-rata Rp. 5.000,- s/d Rp. 6.000,- per hari atau sekitar Rp. 142.500,- per bulan yang kalau dikaitkan dengan UMR tahun 1997 untuk daerah Kediri sebesar Rp. 4.250,- per hari atau Rp. 127.500,- per bulan maka upah yang di terima para pekerja borongan di PT. Gudang Garam Kediri sudah sesuai dengan ketentuan UMR Tahun 1997 bahkan bisa dikatakan melebihi ketentuan yang ada.

2. Upah yang diberikan kepada pekerja borongan tersebut ternyata sudah mampu mensejahterakan pekerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini bisa dilihat dari hasil angket di mana 82% upah yang di terima sudah mampu memenuhi kebutuhan pokok (makanan, pakaian, tempat tinggal) atau dengan kata lain sudah memadai sesuai keperluan sehingga para pekerja dapat hidup secara layak.
3. Pemberian upah bagi pekerja borongan di PT. Perusahaan Rokok Gudang Garam Kediri tidak bertentangan dengan Syariat Hukum Islam atau dengan kata lain sesuai dengan Syari'at Islam.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Saran-saran

Dari data-data dan keterangan yang diperoleh, mengenai sistem pelaksanaan upah pekerja borongan di PT. Gudang Garam Kediri, maka penyusun ingin memberikan masukan-masukan :

1. Agar tercipta iklim kerja yang baik, nyaman, serasi dan terciptanya kepuasan kerja yang optimal, perusahaan bisa menampung keluhan-keluhan dan aspirasi para pekerja sepanjang aspirasi tersebut demi kemajuan perusahaan.
2. Upah yang telah diberikan kepada pekerja borongan meskipun sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang ada (UMR Tahun 1997 dan Hukum Islam) tapi untuk masa-masa yang akan datang perlu disesuaikan dengan kebutuhan harga di pasaran, sehingga para pekerja dapat tercukupi kebutuhannya secara layak.
3. Kepada para pekerja setelah mendapat upah secara layak hendaknya dapat mengembangkan dan meningkatkan motivasi serta prestasi kerjanya sehingga memberikan hasil yang sebesar-besarnya melalui penggunaan tenaga, biaya dan waktu yang sehemat-hematnya, dengan kata lain pekerja yang produktif, berkualitas ekonomis dan efisien bagi dirinya maupun bagi kemajuan perusahaan PT. Gudang Garam.

C. Kata Penutup

Alhamdullilah tak lupa penyusun panjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT. yang telah memberikan hidayah dan taufik-Nya, sehingga hanya dengan pertolongan-Nya penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.

Harapan kami semoga skripsi ini dapatlah bermanfaat bagi penyusun dan para pembaca yang budiman. Juga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan khususnya bagi kemajuan PT. Gudang Garam Kediri maupun Dunia Ketenagakerjaan.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT jualah kami memohon pertolongan dan berserah diri.



DAFTAR PUSTAKA

A. Kelompok Al-Qur'an dan Tafsir

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 30 Juz,
Surabaya : Mahkota, 1989.

Hamka, *Tafsir al-Azhar*, 30 Juz, Jakarta : Pustaka Panjimas, 1984.

B. Kelompok Al-Hadis dan Ulum al-Hadis

Abdul al-Baqi, Muhammad Fuad, *al-Lulu' Wa al-Marjan*, 2 Jilid, Mesir : Isa al-Babi al-Halabi Wa Syurakah, 1376 H/1956 M.

Bukhari, Abi Abdillah Muhammad bin Isma al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, 4 Jilid, Mesir : Dar al-Fikr, 1401 H/1981 M.

Ibn Hanbal, Ahmad, *Musnad al-Imam Ahmad Ibnu Hanbal*, 6 Jilid, ttp. : Dar al-Fikr, 1398 H/1978 M.

Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*, 2 Jilid, Beirut : Dar al-Fikr, 1607 H.

C. Kelompok Fiqh dan Usul al-Fiqh

As-Suyuthi, *al-Asybah Wa an-Nazair Fi al-Furu'*, Semarang: CV. Thoha Putra, 1985.

As- Sayyid Sabiq, *Fiqhus Sunnah*, 4 Jilid, Libanon : dar al-Fikr, 1981.

Suhrawardi, Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta : Sinar Grafika, 1994.

D. Kelompok Buku Lain

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta, 1993.

Azhar Basyir, Ahmad, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, Bandung : Mizan, 1994.

- Basarah, H. Husein, *Mayoritas Pekerja Berpendidikan SD*,
Pikiran Rakyat, Selasa 27 Mei 1997.
- Faisal, Sanapiah, *Dasar dan Tehnik Menyusun Angket*,
Surabaya : Usaha Nasional, 1981.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Yogyakarta : Andi
Offset, 1993.
- Jamil, M. Muhsim, *Kenaikan UMR Di Tengah Ekonomi Biaya
Tinggi*, Suara Merdeka, Selasa 1 April 1997.
- Kusumaatmadja, Sarwono, *Stres dan Kepuasan Kerja*,
Yogyakarta : Dian Nusantara, 1991.
- Latief, Dochak, *Etika Ekonomi yang Islami*, Makalah
Disampaikan Pada PIR X Pondok Pesantren Budi Mulia
10 Maret 1994.
- Mannan, M. Abdul, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, alih
bahasa M. Nastangin, Yogyakarta : PT. Dana Bhakti
Wakaf, 1993.
- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa
Soeroyo, Yogyakarta : PT. Dana Bakti Wakaf, 1995.
- Shamad, Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*,
Jakarta : PT. Bina Sumber Daya Manusia, 1996.
- Subekti, R Dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum
Perdata*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 1992.
- Sudijono, Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta :
CV Rajawali, 1989.
- Sumarni, Murti Dan Jhon Soeprihanto, *Pengantar Bisnis*,
Yogyakarta : Liberty, 1993.
- Upah Minimum Regional Tahun 1997*, Jakarta : Sinar
Grafika, 1997.
- Ya'qub, Hamzah, *Etos Kerja Islami*, Jakarta : Pedoman Ilmu
Jaya, 1992.

E. Kelompok Kamus dan Selayang Pandang PT. Gudang Garam Kediri

Badudu, J.S. Dan Sutan Muhammad Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 1994.

Humas PT. Gudang Garam Kediri, Company Profite, 1997.

Laporan Tahunan Konsolidasi PT. Gudang Garam Kediri, 1997.

