

**TINJAUAN HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM
TERHADAP UPAH BAGI PEKERJA/BURUH
PEREMPUAN
DI PD. MUJUR JAYA KROYA**



SKRIPSI

Oleh :

Hani Munsyi'ah

NIM : 032622010

**PROGRAM STUDI MUAMALAH
JURUSAN SYARIAH
STAIN PURWOKERTO
PURWOKERTO**

2007

AKAAN
WOKERTO

K

.321

JN



07SK1005136.01

**TINJAUAN HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM
TERHADAP UPAH BAGI PEKERJA/BURUH
PEREMPUAN
DI PD. MUJUR JAYA KROYA**



SKRIPSI

Oleh:

Hani Munsyi'ah

NIM : 032622010

**PROGRAM STUDI MUAMALAH
JURUSAN SYARIAH
STAIN PURWOKERTO
PURWOKERTO
2007**

Dra. Naqiyah, M. Ag
Dosen STAIN Purwokerto
NOTA PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Skripsi
Sdr. Hani Munsyi'ah
Lamp : 5 (Lima) Ekslembar

Purwokerto, 27 Juni 2007
Kepada
Yth. Ketua
Sekolah Tinggi Agama Islam
Negeri Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya mengadakan koreksi dan perbaikan naskah skripsi
seperlunya, maka bersama ini kami sampaikan naskah skripsi saudara:

Nama : Hani Munsyi'ah
NIM : 032622010
Jur/Prodi : Syari'ah/Muamalah
Judul : TINJAUAN HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM
TERHADAP UPAH BAGI PEKERJA/BURUH
PEREMPUAN DI PD. MUJUR JAYA KROYA

Dengan ini saya mohon agar skripsi tersebut dapat dimunaqosahkan.

Demikian atas perhatian Bapak, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Dra. Naqiyah, M. Ag

NIP. 150321624

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :
Nama : Hani Munsyi'ah
NIM : 032622010
Jenjang : S-1
Jurusan : Syari'ah
Program Studi : Muamalah

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 13 Juni 2007

Saya yang menyatakan,



Hani Munsyi'ah
NIM. 032622010



DEPARTEMEN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PURWOKERTO

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 636553
Purwokerto 53126

PENGESAHAN

Skripsi saudara : Hani Munsyi'ah
NIM : 032622010
Jurusan/Prodi : Syari'ah/Muamalah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam Terhadap Upah Bagi
Peker/buruh Perempuan di PD. Mujur Jaya Kroya

Telah dimunaqosahkan di depan Dewan Sidang Munaqosah Sekolah Tinggi
Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto pada:

2 Oktober 2007

Dapat diterima sebagai kelengkapan ujian akhir studi Strata Satu (S1) guna
memperoleh gelar Sarjana Hukum Islam

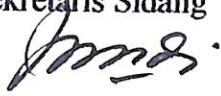
Purwokerto, 2 Oktober 2007

Dewan Munaqosah


Sekretaris Sidang

Ketua Sidang



Drs. H. Ansori, M.Ag
NIP. 150 253 869


Marwadi, M.Ag
NIP. 150 370 275


Pembimbing


Dra. Naqiyah, M.Ag
NIP. 150 321 624

Penguji I


Ridwan, M.Ag
NIP. 150 299 959

Penguji II


Endang Widuri, SH. M.Hum
NIP. 150 290 692

Mengetahui/Mengesahkan
Ketua STAIN Purwokerto


Drs. H. Khariri, M.Ag
NIP. 150 221 223

PEDOMAN TRANSLITERASI (ARAB-LATIN)

Berdasarkan Keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158 Tahun 1987, yaitu:

1. Konsonan

HURUF ARAB	NAMA	HURUF LATIN	NAMA
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	tsa	ts	te dan se
ج	jim	j	je
ح	ha	<u>h</u>	ha (dengan garis bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	dzal	dz	de dan zet
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	shad	sh	es dan ha
ض	dhad	dh	de dan ha

ط	tha	th	te dan ha
ظ	zha	zh	zet dan ha
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	ghain	gh	ge dan ha
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	ki
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wau	w	we
ه	ha	h	ha
ء	hamzah		apostrof
ي	ya	y	ye

2. Vokal

1) Vokal Tunggal

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
— /	fathah	a	a
— /	kasrah	i	i
— ' /	dhammah	u	u

Contoh:

كَتَبَ ditulis *kataba*

ذَكَرَ ditulis *dzukuru*

يَذْهَبُ ditulis *adzhabu*

2) Vokal Rangkap

Tanda dan huruf	Nama	Hubungan huruf	Nama
اِي	Fathah dan ya	ai	a dan i
اُو	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ ditulis *kaifa* حَوْلَ ditulis *hau-la*

3. Maddah

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
اِي	fathah dan alif atau ya	a	a dan garis di atas
اِي	kasrah dan ya	i	i dan garis di atas
اُو	dhammah dan wau	u	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ ditulis *qala* قِيلَ ditulis *qila*

رَمَىٰ ditulis *rama* يَقُولُ ditulis *yaqulu*

4. Ta Marbutah

1) Ta marbutah hidup

Ta marbutah hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dhammah yang transliterasinya adalah t

2) Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/, رِشْوَةٌ ditulis *risywah*

3) Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h)

Contoh:

طَلْحَةَ ditulis *Thalhah*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ ditulis *al-Madīnah al-Munawwarah*

5. Syaddah (Tasydid)

Contoh:

رَبَّنَا ditulis *rabbana*

نَزَّلَ ditulis *nazzala*

6. Kata sandang

Kata sandang dan sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf yaitu ال dalam transliterasinya dibedakan menjadi dua yaitu:

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan tulisannya yaitu huruf (L) tidak diganti dengan huruf yang mengikutinya.

Contoh:

الرَّجُلُ ditulis *al-rajulu*

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

الْحَدِيثُ ditulis *al-haditsu*

7. Hamzah

Contoh:

1) Hamzah di awal

أُمْرَتٌ ditulis *'umurtu*

2) Hamzah di tengah

تَأْخُذُونَ ditulis *ta'khudzuna*

3) Hamzah di akhir

شَيْءٌ ditulis *syai'un*

8. Nama-nama yang telah populer tidak ditransliterasikan

أَبُو دَاوُدَ ditulis Abu Dawud

فَاطِمَةٌ ditulis Fatimah

9. Penulisan kata dalam rangkaian kalimat bisa dilakukan dengan dua cara, bisa perkata dan bisa juga dirangkaikan. Namun penulis memilih penulisan kata ini dengan perkata.

Contoh:

حَقُّ الْمَلِكِيَّةِ ditulis *haqqu al-milkiyyah*

10. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD

11. Singkatan-singkatan

SWT	: Subhanahu wa ta'ala
SAW	: Shallallahu 'alaihi wa sallam
Q.S.	: Qur'an surat
dkk	: Dan kawan-kawan
hlm	: Halaman
tt	: Tanpa tahun
UU	: Undang-undang

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا
أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ

™ Hai orang yang beriman janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antar kamu.”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan:

- ✦ Buat ayah dan ibu, kakakku (Mas Ozi, Mba Ida, Mba Yati, Mba Diyah, Mba Zaky), adikku (Ifyn), kakak iparku (Mas Tabik, Mas Atang, Mas Ruri, Mba Menu) yang telah memberikan do'a serta kasih sayangnya*
- ✦ Buat keponakanku tersayang Zuhda, Azka, Rafi, dan Nazfa yang selalu memberikan keceriaannya*
- ✦ Buat teman-temanku:*
 - Noo, Rebyeg (cineng, yulintook, Istri Cartoon, Qorybigeye), Haroh, Ipunk, Sobry endyut, Azam, Umar dan semua anak-anak MUA'03*
 - Cinung, husny, Jay, Abdur, Agus*
 - Anak-anak cost "Wisma Mukti" (Ie2 corong, Dyah, Farida endyut, Any, Atun, dll)*
 - Anak-anak KKN seperjuanganku, Gusdur, anak-anak karangjati*

Atas do'a dan bantuannya yang selalu mendampingiku dalam bahagia maupun sedih, thanks for all

By



Hany Munsyi'ah

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas berkat limpahan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa ajaran yang benar dengan penuh cahaya dan petunjuk ilahi.

Penulis sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini, dengan judul “TINJAUAN HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM TERHADAP UPAH BAGI PEKERJA/BURUH PEREMPUAN DI PD. MUJUR JAYA KROYA”, masih jauh dari kesempurnaan. Walaupun demikian penulis berharap skripsi ini dapat memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Hukum Islam (Syari’ah) di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.

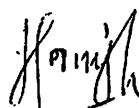
Dalam penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan masukan dari berbagai pihak baik moril maupun materiil. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. H. Khariri, M.Ag, selaku Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
2. Bapak Drs. Moh. Roqib , M.Ag, selaku Pembantu Ketua I Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
3. Bapak Drs. H. Ansori, M. Ag, selaku Ketua Jurusan Syari’ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

4. Bapak Dr. Jamal Abdul Aziz, M. Ag, selaku Ketua Prodi Muamalah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
 5. Ibu Dra. Naqiyah, M.Ag, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi yang baik dalam penyempurnaan skripsi ini
 6. Ibu Endang Widuri, SH yang telah memberikan inspirasi terhadap penulis tentang tema skripsi ini
 7. Seluruh staf pengajar, pegawai dan karyawan perpustakaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
 8. Kedua orang tua dan keluarga yang telah banyak memberikan dorongan baik secara moril maupun materiil dalam penulisan skripsi ini
 9. Seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
- Hanya doa yang dapat penulis panjatkan kiranya Allah SWT berkenan membalas jasa baik kepada para pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.

Purwokerto, 12 Juni 2007

Penulis



Hani Munsyih

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN TRANSLITERASI	v
HALAMAN MOTTO	xi
HALAMAN PERSEMBAHAN	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
D. Telaah Pustaka	6
E. Metode Penelitan	9
F. Sistematika Pembahasan	15
BAB II KONSEP DASAR UPAH MENURUT HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM	
A. Menurut Hukum Positif	19
B. Menurut Hukum Islam	24

BAB III	TINJAUAN UMUM PD. MUJUR JAYA KROYA	
	A. Gambaran Umum PD. Mujur Jaya Kroya	39
	B. Profil Pekerja/Buruh PD. Mujur Jaya	45
	C. Profil Pekerja/Buruh Perempuan PD. Mujur Jaya	46
BAB IV	ANALISIS HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PEMBERIAN UPAH BAGI PEKERJA/BURUH PEREMPUAN DI PD. MUJUR JAYA KROYA	
	A. Sistem Pemberian Upah terhadap Pekerja/buruh Perempuan di PD. Mujur Jaya	49
	B. Analisis Hukum Positif Terhadap Sistem Pemberian Upah Bagi Pekerja/buruh Perempuan di PD. Mujur Jaya Kroya	53
	C. Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Pemberian Upah Bagi Pekerja/buruh Perempuan di PD. Mujur Jaya Kroya	61
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	84
	B. Saran-saran	86
	C. Penutup	86

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ada realitas kehidupan kaum perempuan yang entah sejak kapan sampai saat ini masih berada di sudut-sudut dan pinggir-pinggir sosial.¹ Mereka, dalam realitas ini juga masih dipandang sebagai makhluk Tuhan kelas dua, separuh harga laki-laki, sebagai pembantu, tergantung laki-laki dan seringkali diperlakukan, dengan bahasa yang mungkin agak kasar yaitu setengah budak. Hak-hak mereka selalu dibatasi pada wilayah-wilayah kehidupan marginal, dan rumah tangga.

Perempuan menderita dengan adanya diskriminasi seperti dalam hubungannya dengan pendidikan, pekerjaan, upah, tanggung jawab domestik, dorongan kepedulian dan etika sosial dan seluruh harapannya memepermainkan sandiwara kehidupan.²

Dalam situasi negara di mana pekerja masih dianggap sebagai subordinat terhadap pengusaha dan pemerintah maka yang paling menderita adalah pekerja perempuan yang rata-rata terserap dalam industri padat kerja. Banyak studi yang mengatakan bahwa relokasi industri tekstil, garmen, makanan dan minuman dan elektronika, yang banyak menjadi tulang punggung industrialisasi di banyak negara berkembang, berbanding lurus dengan angkatan kerja perempuan, berusia muda

¹ Husein Muhammad, *Islam Agama Ramah Perempuan* (Yogyakarta: LkiS, 2004), hlm. 191

² Martin Davis, *The Blackwell Companion to Social Work* (USA: Blackwell Publishing Ltd, 2003), hlm. 298

berpendidikan, berupah lebih rendah dari laki-laki untuk pekerjaan yang sejenis, dan dari keluarga miskin di pedesaan yang menjadi korban revolusi hijau (green revolution).³ Selain itu banyak kebijakan publik, kebutuhan, kepentingan, dan aspirasi perempuan nyaris selalu terlupakan.³

Subordinasi terhadap perempuan, yaitu adanya anggapan dalam masyarakat bahwa perempuan itu emosional, irasional dalam berpikir, perempuan tidak bisa tampil sebagai pemimpin (sebagai pengambil keputusan), akibatnya perempuan ditempatkan pada posisi yang tidak penting dan tidak strategis (second person).⁴ Ketidakadilan bagi pekerja perempuan juga dapat dilihat dari kenyataan di lapangan bahwa mereka terkonsentrasi pada industri padat kerja, dengan jam kerja panjang, membosankan dan upah rendah.⁵

Selain itu, laki-laki mendominasi industri hulu yang produktivitasnya lebih tinggi, sementara perempuan pada umumnya terlibat dalam industri hilir, khususnya menangani proses akhir dari sebuah produk (finishing), yang upah dan produktivitasnya kemungkinan besar lebih rendah.⁶ Di samping itu, kekhususan biologis perempuan seperti haid, hamil, melahirkan dan menyusui menyebabkan pengusaha lebih memilih pekerja laki-laki, kecuali pekerja perempuan mau dibayar murah.

³ Agnes Widanti, *Hukum Berkeadilan Jender* (Jakarta: Kompas, 2005), hlm. 5

³ Siti Musdah Mulia, *Muslimah Perempuan Pembaru Keagamaan Reformis* (Bandung: Mizan, 2005)

⁴ Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan* (Jakarta: Kencana, 2004), hlm. 318

⁵ Agnes Widanti, *Hukum*, hlm. 9

⁶ Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif Al-Qur'an* (Jakarta: Paramadina, 2001), hlm. 83

Tugas-tugas ini sering dikesankan sebagai kewajiban perempuan, sementara pada saat bersamaan hak-hak yang terkait dengan fungsi reproduktif tersebut sering diabaikan.⁷

Sejumlah bukti juga mengindikasikan bahwa pelanggaran terhadap hak-hak perempuan lebih banyak terjadi pada soal yang berkaitan dengan fungsi reproduksi.⁸ Rendahnya upah pekerja/buruh perempuan ini lebih diperparah karena adanya anggapan masyarakat bahwa perempuan merupakan pekerja tidak berupah (*unpaid worker*).⁹

Berdasarkan pengamatan dan informasi yang penulis dapatkan, perlindungan terhadap pekerja perempuan di PD. Mujur Jaya Kroya belum dilakukan secara maksimal, karena masih terlihat para pekerja perempuan bekerja dengan pekerjaan yang berat, seperti menjemur bihin dan mengangkatnya kembali dalam cuaca yang panas tanpa pelindung apapun. Di samping itu, dalam waktu seminggu tidak ada libur satu hari pun dan jika ada waktu tambahan kerja, itu tidak terhitung uang lembur. Hal ini dikarenakan sistem pengupahan yang dilakukan oleh PD. Mujur Jaya terhadap pekerja perempuan yaitu dengan upah dihitung berdasarkan satuan hasil yang dikerjakan tanpa adanya pertimbangan kekhususan biologis yang dimilikinya.

⁷ Jamhari dan Ismatu Ropi, *Citra Perempuan Dalam Islam* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm. 146

⁸ Siti Musdah Mulia, *Muslimah*, hlm. 219

⁹ Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto, *Sosiologi*, hlm. 330

Semakin banyak kita melihat keadilan dan kasih sayang Tuhan yang tercermin dalam ajaran al-Qur'an tentang perempuan, semakin membuat kita sedih dan marah melihat ketidakadilan dan perlakuan tidak manusiawi yang merendahkan perempuan muslim yang lazim terjadi dalam kehidupannya.¹⁰

Dalam al- Qur'an tidak terdapat satu jejak pun tentang apa yang terdapat di dalam kitab-kitab suci lainnya, bahwa perempuan diciptakan dari suatu bahan yang lebih rendah dari bahan untuk laki-laki, bahwa status perempuan adalah parasit dan rendah atau bahwa Hawa diciptakan dari salah satu tulang rusuk kiri Adam. Di samping itu, dalam Islam tidak ada satu pandangan pun yang meremehkan perempuan berkenaan dengan watak dan struktur bawaannya.¹¹

Al- Qur'an suci lebih dari satu tempat mengemukakan dengan jelas, mengenai perkembangan moral dan spiritual, bahwa laki-laki dan perempuan berada pada tingkat yang sederajat.¹²

Dalam penelitian ini penulis batasi pada masalah upah yang diberikan oleh PD. Mujur Jaya terhadap pekerja perempuan di perusahaannya, apakah sudah sesuai dengan hukum positif dan bagaimana pandangan hukum Islam terhadap masalah tersebut. Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan bahwa pekerja yang bekerja di PD. Mujur

¹⁰ Fatima Mernissi, Riffat Hasan, *Setara di Hadapan Allah* (Yogyakarta: LSPPA, 2000), hlm. 48

¹¹ Morteza Mutahhari, *Wanita dan Hak-haknya dalam Islam* (Bandung: Pustaka, 1986), hlm. 96

¹² *Ibid*, hlm. 100

Jaya adalah sebagian besar perempuan dengan pekerjaan yang cukup melelahkan.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam Terhadap Upah Bagi Pekerja/Buruh Perempuan di PD. Mujur Jaya Kroya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah, yaitu bagaimana sistem pengupahan yang diberikan oleh PD. Mujur Jaya terhadap pekerja/buruh perempuannya serta bagaimana pandangan hukum positif dan hukum Islam terhadap sistem pengupahan pekerja/buruh perempuan di PD. Mujur Jaya?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini mempunyai tujuan, antara lain yaitu:

- a. Mengetahui sistem pengupahan yang diberikan oleh PD. Mujur Jaya Kroya kepada pekerja/buruh perempuannya
- b. Untuk mengetahui pandangan hukum positif dan hukum Islam terhadap upah bagi pekerja/buruh perempuan yang ada di PD. Mujur Jaya

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1) Teoritis

- a. Diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.
- b. Dapat menambah khasanah kajian dan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa dalam bidang hukum positif dan hukum Islam.

2) Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberikan pengetahuan bagi masyarakat
- b. Hasil penelitian ini dapat sebagai bahan masukan untuk PD. Mujur Jaya Kroya

D. Telaah Pustaka

Dalam khazanah fiqh klasik, konsep yang bersentuhan langsung dengan masalah fiqh perburuhan adalah konsep hukum sewa-menyewa.¹³ Konsep sewa-menyewa terbagi menjadi dua, sewa-menyewa dalam bentuk barang (*ijarat al'ain*) obyeknya adalah manfaat dari benda dan sewa-menyewa dalam bentuk pekerjaan yang melahirkan konsep upah-mengupah (*ijarat al-'amal*).

¹³ Ridwan, *Fiqh Perburuhan* (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), hlm. 3-4

Konsep fiqh perburuhan dikembangkan dari ragam *ijarah al-'amal* yaitu transaksi antara orang dengan orang lain secara individual atau antara individu dengan pemilik modal dalam sebuah perusahaan untuk mengerjakan sesuatu dengan imbalan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu. Dari sini kemudian para ulama membagi model *ijarah al'amal* menjadi dua,¹⁴ yaitu *ajir al-wakhid* yaitu akad *ijarah* yang bersifat individual (sektor informal) dan *ajir al-musyarak* yaitu akad *ijarah* yang bersifat umum dan dalam sebuah ruang kerja yang besar (sektor formal).

Literatur tentang pekerja perempuan sudah cukup banyak disajikan, namun penyajiannya lebih mengarah pada teori-teori gender, bukan bagaimana cara meningkatkan kesejahteraan atau perlindungan bagi pekerja perempuan, khususnya dalam hal upah. Setelah penulis melakukan penelusuran literatur pada perpustakaan STAIN Purwokerto, sepengetahuan penulis belum terdapat skripsi atau tulisan lain yang membahas mengenai Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam Terhadap Upah Bagi Pekerja/buruh Perempuan.

Di antara buku-buku yang membahas tentang upah bagi pekerja/buruh perempuan dan kaitannya dengan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

Martin Davies dalam bukunya "*The Blackwell Companion to Social Work*" menjelaskan bagaimana kerja sosial yang bersih, obyektif dan nyata tentang apa yang dapat dan tidak dapat dicapai dan harapan pada

¹⁴ *Ibid*, hlm. 4

pembaca untuk menemukan kehidupan dalam kerja sosial, bekerja secara profesional serta ikut peduli pada kehidupan orang lain.¹⁵

Husein Muhammad dalam bukunya "Islam Agama Ramah Perempuan" menerangkan tentang perombakan pemahaman tentang isu-isu sensitif yang sering muncul di masyarakat, seperti tauhid yang berkeadilan, jihad perempuan, aborsi, kesehatan, reproduksi, dan peran politik perempuan.¹⁶

Nasarudin Umar dalam bukunya "Argumen Kesetaraan Gender" menjelaskan tentang perbedaan laki-laki dan perempuan yang masih menyimpan beberapa masalah, baik substansi kejadian maupun peran yang diemban dalam masyarakat. Perbedaan anatomi biologis antara keduanya cukup jelas, namun efek yang timbul akibat perbedaan itu menimbulkan perdebatan, karena ternyata perbedaan jenis kelamin melahirkan seperangkat konsep budaya.¹⁷

Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto (et al) dalam bukunya "Sosiologis Teks Pengantar dan Terapan" menerangkan adanya pembauran konsep dan aplikasinya dalam menganalisis berbagai permasalahan sosial yang terjadi di Indonesia, dengan tujuan untuk menyajikan konsep dan analisis yang lebih kontekstual dengan realitas-realitas lokal dan mencoba memperkenalkan konsep-konsep dasar dalam sosiologi, sekaligus memberikan pemahaman bagaimana mempergunakan konsep-konsep

¹⁵ Martin Davis, *The Blackwell*, hlm. 4

¹⁶ Husein Muhammad, *Islam*, hlm. 3

¹⁷ Nasaruddin Umar, *Argumen*, hlm. 7

dasar itu sebagai kacamata untuk memahami realitas sosial, serta perubahan-perubahan yang terjadi di dalamnya.¹⁸

Lalu Husni dalam bukunya “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia” membahas tentang aspek-aspek hukum bidang ketenagakerjaan terbaru, seperti serikat pekerja, hubungan buruh dan majikan, tata cara PHK, penetapan pesangon, penghargaan masa kerja, ganti kerugian, dan lain-lain, yang didasarkan pada perundang-undangan serikat pekerja atau buruh yang paling baru dan penyelesaian persengketaan industrial berdasarkan UU No. 13 tahun 1999 tentang arbitrase dan penyelesaian sengketa alternatif.¹⁹

Ridwan dalam bukunya “Fiqh Perburuhan” menjelaskan bahwa Islam memberikan kerangka yuridis dan etis tentang relasi buruh dan majikan dalam proses kerjasama dalam bidang ekonomi. Buruh dan majikan merupakan dua komponen yang mempunyai kontribusi yang signifikan dengan wilayah dan tanggung jawab yang berbeda untuk bersinergi mencapai tujuan bersama.²⁰

Agnes Widanti dalam bukunya “Hukum Berkeadilan Gender” menerangkan bahwa bagaimana ideology gender yang berlaku di masyarakat dan kemudian diadopsi oleh industri yang telah dikuatkan oleh hukum negara, kebijakan pemerintah, keluarga dan agama. Akibatnya,

¹⁸ Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto, *Sosiologi*, hlm. 4

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 6

²⁰ Ridwan, *Fiqh*, hlm. 10

pekerja perempuan sebagai pihak yang paling bawah dalam struktur industri menjadi pihak yang paling ditindas.²¹

Di perpustakaan STAIN Purwokerto terdapat sebuah skripsi yang sejenis dengan upah dengan judul “Pandangan Hukum Islam terhadap Sistem Pemberian Upah Borongan Studi Kasus di Perusahaan Mie Sohun Mluku Purwokerto”, yang ditulis oleh Imam Nurdiman, Tahun 2006 di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.

Adapun yang membedakan skripsi tersebut di atas dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis penekanannya khusus pada upah terhadap pekerja/buruh perempuan menurut hukum Islam, sedangkan penelitian yang ditulis oleh Imam Nurdiaman lebih menekankan pada sistem upah borongan menurut hukum Islam, jadi penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan.

E. Metode Penelitian

1. Sifat Penelitian

Dalam menulis skripsi penulis menggunakan metode antara lain:

1. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder yang mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tertier atau yang sering disebut dengan penelitian kepustakaan. Di samping itu

²¹ Agnes Widanti, *Hukum*, hlm. 7

penelitian ini bersifat *field research* yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperjelas kesesuaian antara teori dan praktik.

2. Jenis Penelitian

a. Penelitian Kepustakaan

1) Data

Data yang digunakan dalam penelitian kepustakaan adalah data sekunder, seperti al-Qur'an, hadits, Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 08 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Upah dan kamus.

2) Bahan Penelitian, terdiri dari:

Bahan-bahan penelitian yang digunakan meliputi:

a) Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum primer merupakan bahan-bahan hukum yang mengikat seperti al-Qur'an, Hadits, Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 08 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Upah. ●

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti makalah-makalah, artikel dan lain-lain.

c) Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum tertier merupakan data yang memberikan petunjuk, pelengkap dan penjelas dari bahan-bahan hukum primer dan sekunder, bahan-bahan tersebut berupa kamus (kamus bahasa Indonesia karangan WJS Poerwadarminta, kamus bahasa Inggris karangan John Lehon) dan ensiklopedia.

3) Alat Pengumpul Data

Alat yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen, yaitu dengan mempelajari bahan-bahan hukum sekunder, seperti al-Qur'an, hadits, Undang-undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Upah, Konvensi ILO tentang Upah, buku-buku, kitab-kitab (berupa kitab asli dan terjemah), makalah dan artikel-artikel yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

b. Penelitian Lapangan

1) Data Penelitian

Data yang akan diperoleh dari penelitian lapangan adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari responden dan narasumber.

2) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PD. Mujur Jaya Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap, dengan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut banyak menggunakan pekerja perempuan dalam proses produksinya.

3) Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *purposive sample* (sample bertujuan) yaitu pemilihan sekelompok yang didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu, yang dipandang mempunyai sangkut paut erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.²² Dalam hal ini penulis mengambil sample pekerja/buruh perempuan dengan kriteria sudah menikah, usia reproduktif, mempunyai anak dan dilihat masa bekerjanya, karena sample ini dianggap mewakili terhadap penelitian yang akan penulis lakukan.

4) Subyek Penelitian

Untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian, digunakan responden yang dapat dijadikan sumber data.

Dalam hal ini yang menjadi subjek penelitian adalah

- a. Bapak Fredy Kurniawan sebagai Staf administrasi umum

²² Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid 1* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), hlm. 82

- b. Pekerja perempuan PD. Mujur Jaya Kroya yaitu dari jumlah populasi sebanyak 226 orang yang merupakan pekerja perempuan, penulis mengambil sample sebanyak 20 orang dengan kriteria berdasarkan sudah menikah, usia reproduktif, mempunyai anak, dan dilihat masa bekerjanya.
- c. Disnakertrans kabupaten Cilacap sebagai pengawas terhadap standar upah minimum yang harus dikeluarkan oleh perusahaan-perusahaan di Cilacap.

5) Metode Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Metode observasi adalah: "suatu metode pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki."²³

Metode ini penulis gunakan untuk melengkapi data yang tidak dapat diperoleh dengan metode interview di samping untuk mengecek kebenaran data yang berkaitan dengan sistem pengupahan.

b. Metode Interview

Metode interview yaitu: "metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan

²³ Sutrisno Hadi, *Metodologi*, hlm. 136

penyelidikan.²⁴ Interview dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara lisan mengenai perjanjian kerja, sistem pengupahan dan lain-lain berdasarkan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan secara terstruktur atau tidak terstruktur dan kemudian dikembangkan pertanyaan-pertanyaan tambahan untuk memperoleh keterangan atau informasi secara menyeluruh.

6) Metode Analisis Data

Dalam pelaksanaannya akan digunakan *metode Analisis deskriptif, Analisis gender dan Analisis Komparatif*

- a. *Metode Analisis Deskriptif* yaitu: “analisis yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis”.²⁵ Metode ini penulis terapkan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi atau keadaan dari subjek penelitian.
- b. *Metode Analisis Gender* yaitu: “analisis yang menjadi alat untuk memahami ketidakadilan yang menimpa laki-

²⁴ *Ibid*, hlm. 193

²⁵ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 126

laki dan perempuan, yang mempertanyakan ketidakadilan sosial dari aspek hubungan antara jenis kelamin".²⁶ Metode ini penulis terapkan untuk memahami apakah ada perbedaan perlakuan sosial antara pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh perempuan.

- c. *Metode Analisis Komparatif* yaitu: "cara berpikir guna mencari pemecahan melalui analisa tentang hubungan, sebab akibat, yakni faktor-faktor tertentu yang berhubungan dengan situasi atau fenomena yang diselidiki dan membandingkan suatu faktor dengan yang lain."²⁷ Metode ini penulis terapkan pada Bab IV, yang akan memuat hal-hal yang berkaitan dengan hukum positif dan hukum Islam sehubungan dengan masalah upah bagi pekerja/buruh perempuan menurut pandangan hukum Islam.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan para pembaca membaca skripsi ini, maka perlu penulis kemukakan sistematika pembahasannya, yaitu sebagai berikut:

²⁶ Agnes Widanti, Hukum, hlm. 6

²⁷ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Hukum Dasar, Metodologi dan Teknik* (Bandung: Tarsito, 1994)

- Bab I** Pada bab ini memuat tentang pokok-pokok pikiran dasar yang menjadi landasan untuk pemahaman selanjutnya, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, metodologi penelitian, sistematika pembahasan
- Bab II** Pada bab ini memuat tentang Konsep dasar tentang upah menurut hukum positif dan hukum Islam, yang meliputi pengertian upah, dasar hukum upah, rukun dan syarat upah, jenis-jenis upah, serta manfaat upah.
- Bab III** Pada bab ini membahas tentang tinjauan umum PD. Mujur Jaya Kroya yang terdiri dari gambaran umum PD. Mujur Jaya, profil tentang pekerja/buruh PD. Mujur Jaya dan profil pekerja perempuan PD. Mujur Jaya
- Bab IV** Pada bab ini memuat tentang analisis hukum positif dan hukum Islam terhadap sistem pemberian upah bagi pekerja/buruh perempuan di PD. Mujur Jaya Kroya yang terdiri dari sub pokok sistem pemberian upah yang diberikan oleh PD. Mujur Jaya Kroya terhadap pekerja/buruh perempuan, analisis hukum positif terhadap sistem pemberian upah di PD. Mujur Jaya Kroya dan analisis hukum Islam terhadap sistem pemberian upah di PD. Mujur Jaya Kroya.

Bab V Penutup, yaitu berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

Di samping kelima bab pembahasan materi, pada bagian akhir skripsi terdapat pula daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

BAB II

KONSEP DASAR UPAH MENURUT HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM

A. Menurut Hukum Positif

1. Pengertian Upah

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan pengertian upah baik secara *etimologi* maupun secara *terminologi*. Upah secara *etimologi* yaitu uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹

Secara *terminologi* upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah pasal 1 (a), upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha untuk pekerja atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayar atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan termasuk tunjangan baik untuk karyawan sendiri maupun keluarganya.² Adapun menurut Undang-undang No.

¹ WJS Poerwadarminta, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 1988), hlm. 994

² Lalu Husni, *Pengantar*, hlm. 116

Upah yang merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir setelah hubungan kerja tersebut putus.

2. Dasar Hukum Upah

Upah diberikan berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah, sebagai imbalan jasa terhadap pekerja/buruh yang telah melakukan pekerjaan, seperti yang telah disebutkan di atas.

Sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga memenuhi kehidupan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, pangan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jamiinan hari tua.⁵ Di samping itu, pemerintah juga telah meratifikasi konvensi ILO No. 100 tahun 1951 yaitu Undang-undang No. 80 Tahun 1957 tentang pemberian *remunerasi* yang sama bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya.⁶

⁵ Dumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 29

⁶ Payaman Simanjuntak, *Peranan Etika dalam Bisnis*, (on-line) www.nakertrans.go.id/2005. (13-01-2007), hlm. 2

3. Jenis-jenis Upah

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah,⁷ yaitu:

a. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu pekerja/buruh melakukan pekerjaan, untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk sehari bekerja diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya.

b. Sistem upah potongan

Sistem upah potongan ini sering digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya bisa ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan.

c. Sistem upah permufakatan

Sistem upah permufakatan pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada pekerja/buruh masing-masing, melainkan kepada

⁷ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1995), hlm. 133-

sekumpulan pekerja/buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu.

d. Sistem skala upah berubah

Pada sistem skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan.

e. Sistem pembagian keuntungan

Di samping upah yang diterima pekerja/buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan bahan baku bila ternyata majikan mendapat keuntungan yang cukup besar, kepada pekerja/buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.

4. Manfaat Upah

Perusahaan dalam menetapkan tingkat upah kepada para tenaga kerjanya harus bersikap adil, sesuai dengan tingkat upah umum atau sesuai dengan golongan tenaga kerja tersebut menduduki jabatannya. Apabila perusahaan menetapkan upah di bawah upah umum kemungkinan akan menimbulkan keresahan, karena kemungkinan tenaga kerja tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Adapun manfaat upah,⁸ yaitu:

⁸ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1992), hlm. 117-118

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi, karyawan menerima upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari (kebutuhan ekonomi).
- b. Pengkaitan upah dengan produktivitas kerja, dalam pemberian upah yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.
- c. Pengkaitan upah dengan sukses perusahaan, makin berani perusahaan memberikan upah yang lebih tinggi menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan tersebut.
- d. Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian upah, ini berarti bahwa pemberian upah yang tinggi dihubungkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan.

B. Menurut Hukum Islam

Dalam khazanah fiqh klasik, konsep yang bersentuhan langsung dengan masalah fiqh perburuhan adalah konsep hukum sewa-menyewa.⁹ Konsep sewa-menyewa terbagi menjadi dua, sewa-menyewa dalam bentuk barang (*ijarat al'ain*) obyeknya adalah manfaat dari benda dan sewa-menyewa dalam bentuk pekerjaan yang melahirkan konsep upah-mengupah (*ijarat al-'amal*).

Konsep fiqh perburuhan dikembangkan dari ragam *ijarah al-'amal* yaitu transaksi antara orang dengan orang lain secara individual atau

⁹ Ridwan, *Fiqh Perburuhan* (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), hlm. 3-4

antara individu dengan pemilik modal dalam sebuah perusahaan untuk mengerjakan sesuatu dengan imbalan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu. Dari sini kemudian para ulama membagi model *ijarah al'amal* menjadi dua,¹⁰ yaitu *ajir al-wakhid* yaitu akad *ijarah* yang bersifat individual (sektor informal) dan *ajir al-musyarak* yaitu akad *ijarah* yang bersifat umum dan dalam sebuah ruang kerja yang besar (sektor formal).

1. Pengertian *Ijarah*

Pada bagian ini penulis akan mengemukakan pengertian *ijarah* baik secara *etimologi* maupun secara *terminologi*. Kata *ijarah* berasal dari bahasa Arab yaitu *al-ajru* yang secara etimologi berarti *al-iwadhu* (ganti). Oleh karena itu kata *ats-tsawab* (pahala) danamai *ajrun* (upah),¹¹ namun Wahbah Al-Zuhaili mengartikan *ijarah* secara etimologi sebagai *bai'u al-manfa'at* (menjual manfaat).¹²

Secara *terminologi* *ijarah* adalah *aqad* terhadap manfaat untuk masa tertentu dengan harga tertentu pula.¹³ Adapun *aqad* sebagaimana dikemukakan Ulama fiqh, adalah perikatan yang ditetapkan dengan *ijab* dan *Qabul* berdasarkan ketentuan syara' yang berdampak pada objeknya.¹⁴ Namun demikian, para ulama mendefinisikan *ijarah* bermacam-macam sebagaimana dikutip oleh Wahbah Al-Zuhaili, seperti ulama hanafiyah mendefinisikan *ijarah* sebagai berikut:

¹⁰ *Ibid*, hlm. 4

¹¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, juz III (Beirut: Daru Al-Kutub Al-Arabi, tt), hlm. 198

¹² Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqhu Al-Islami Wa'adilatuh*, juz IV (tk: Daru Al-Fikr, 1998), hlm. 731

¹³ Abu Bakr Jabir Al-Jazairi, *Minhaju Al-Muslim*, alih bahasa Fadhli Bahri (Jakarta: Daru Al-Falah, 2002), hlm. 523

¹⁴ Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), hlm. 44

عقد على المنافع بعوض¹⁵

Menurut Ulama Syafi'iyah *ijarah* adalah:

عقد على منفعة مقصودة معلومة مباحة قابلية للبذل والإباحة
بعوض معلوم¹⁶

Menurut Ulama Malikiyah dan Hambaliyah *ijarah* adalah:

تمليك المنافع شيء مباحة مدة معلومة بعوض¹⁷

Selain ulama tersebut di atas masih banyak ulama lain yang memberikan definisi *ijarah*, seperti Sayyid Sabiq memberikan definisi sebagai berikut:

عقد على المنافع بعوض¹⁸

Sulaiman Rasyid mendefinisikan *ijarah* sebagai *aqad* atas manfaat yang dimaksud lagi diketahui, menurut syarat-syarat yang akan datang.¹⁹ Hendi Suhendi mendefinisikan *ijarah* adalah menukar sesuatu dengan imbalannya, diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi sewa menyewa yang disebut *baiu' al-manafi* (menjual manfaat) dan upah mengupah yang disebut *baiu' al-quwati* (menjual tenaga atau kekuatan).²⁰

¹⁵ Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqhu*, hlm. 732

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam* (Jakarta: Attahiriyah, tt), hlm. 290

²⁰ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 290

Jumhur Ulama Fiqh berpendapat bahwa *ijarah* adalah menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaatnya bukan bendanya. Oleh karena itu, mereka dilarang menyewakan pohon untuk diambil buahnya, sapi untuk diambil susunya, sumur untuk diambil airnya, karena semacam itu bukan mengambil manfaat dari bendanya tetapi mengambil hasil dari benda tersebut.

Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah *aqad* pengambilan manfaat atas suatu benda atau pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dengan jumlah imbalan tertentu pula. Jadi dalam hal ini benda tidak berkurang sama sekali, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda tersebut baik berupa manfaat barang seperti menyewakan kendaraan, rumah maupun berupa manfaat pekerjaan seperti pekerja/buruh (karyawan).

2. Dasar Hukum Ijarah

Hampir semua Ulama Ahli Fiqh sepakat, bahwa *ijarah* disyariatkan dalam Islam. Adapaun golongan yang tidak menyepakati adalah Abu Bakar Al-Aslam, Ismail Ibnu Aliyah, Hasan Al-Basri, Al-Qasyani, An-Nahrawi dan Ibnu Kaisan, mereka menganggap bahwa *ijarah* adalah jual beli kemanfaatan, sementara manfaat tidak dapat dipegang (tidak ada) dan sesuatu yang tidak ada tidak dapat dikategorikan jual beli.²¹

²¹ Wahbah Al-Zuhaili, *Al-fiqh*, hlm. 730

Walupun ada pendapat yang melarang *ijarah*, tetapi oleh Jumhur Ulama pandangan yang ganjil itu dianggap tidak ada.²²

Jumhur Ulama berpendapat disyariatkannya *ijarah* berdasarkan pada al-Qur'an, as-Sunnah dan Ijma'.

a. Al-Qur'an

Firman Allah QS. Al-Qashash: 26-27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ
تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حِجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا
أُرِيدُ²³

Ayat di atas menjelaskan bahwa praktek *ijarah* telah dilaksanakan sebelum Islam datang, dan pada ayat tersebut mengisyaratkan bahwa pengusaha dilarang memberikan pekerjaan yang sangat berat, terhadap pekerja/buruh mereka harus memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja/buruh dengan diimbangi oleh upah yang memadai.

Firman Allah QS. AnNisa: 29

²² Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1997), hlm. 30

²³ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1989), hlm. 613

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ²⁴

Ayat di atas memberi peringatan terhadap orang-orang mu'min supaya tidak tamak (rakus) terhadap hak orang lain dengan mengambil hak-haknya tanpa melalui jalan yang benar, oleh karena itu orang mu'min dilarang memakai harta orang lain, dan jangan bersengketa karena masalah harta dengan jalan *bathil* (curang).

Pendapat Hasbi Ash-Shiddiqi, jalan *bathil* menurut syara' adalah mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak *diridlai* oleh pemiliknya atau menggunakan harta bukan pada tempatnya. Termasuk jalan *bathil* adalah berbuat curang, menipu, pembengkakan (*mark up*) dan sebagainya dan menggunakan harta pada jalan yang haram.²⁵

Berdasarkan ayat di atas, al-Qur'an menetapkan beberapa kaidah mengenai harta.²⁶

- a. Harta perseorangan dipandang sebagai harta umat seluruhnya, namun hak milik haruslah dihormati dan dipelihara orang yang mempunyai harta diwajibkan memberikan bantuan terhadap orang yang membutuhkan. Seseorang tidak boleh menyerobot

²⁴ *Ibid*, hlm. 112

²⁵ Imam Nurdiman, Skripsi *Pandangan Hukum Islam terhadap Sistem Pemberian Upah Borongan Studi Kasus di Perusahaan Mie Sohun Mluku Purwokerto* (Purwokerto: STAIN, 2004), hlm. 24

²⁶ *Ibid*

harta orang lain tanpa izin pemiliknya, begitu juga seseorang tidak boleh merampas hak-hak orang lain.

Ayat di atas juga memerintahkan agar mencari harta dengan cara perniagaan (ijarah dan sebagainya) yang ditegakkan atas dasar persetujuan antara kedua belah pihak atau lebih, realisasi persetujuan tersebut dinyatakan dengan melakukan *aqad* antara masing-masing pihak.²⁷

Firman Allah QS. Ath-Thalaq: 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ²⁸

Firman Allah QS. Al-Kahfi: 77

قال لو شئت لتخذت عليه اجرا²⁹

Ayat ini menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk mendapatkan upah atas pekerjaannya begitu sebaliknya majikan wajib membayarnya.

b. As-Sunnah

Sabda Nabi SAW:

عن عائشة رضي الله عنها واستأجر النبي صلى الله عليه وسلم
وابوبكر رجلا من بني الدليل ثم من بني عبد بنى عدى هاديا
خريتا الخريت الماهربا الهداية قد غمس يمين حلف في ال

²⁷ Hasbi Ash-Shiddiqi, *Tafsir Al-Qur'anul Al-Majid An-Nur* (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2000, hlm. 834-836

²⁸ Depag RI, *Al-Qur'an*, hlm. 946

²⁹ *Ibid*, hlm. 455

العاصي بن وائل وهو علي د ين كفار قريش فامناه فدفعنا اليه
 راحلتيهما ووعدها غار ثور بعد ثلاث ليال فاتاهما براحلتيهما
 (رواه البخاري)³⁰

Hadits di atas menjelaskan bahwa *ijarah* pernah dipraktikkan pada masa Nabi dan sahabat, terbukti bahwa pada masa itu Nabi SAW dan sahabat Abu Bakar melakukan *aqad* (perjanjian) dengan seseorang dan Bani Ad-Dili untuk menjadikannya sebagai penunjuk jalan dengan memberikan upah.

Sabda Nabi SAW:

عن عبدالله بن عمر قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم
 اعطوا الاجيرا جره قبل ان يجف عرقه رواه ابن ماجه³¹

Hadits di atas memerintahkan bahwa bagi seorang pengusaha yang mempekerjakan karyawan supaya menyegerakan pemberian upahnya sesuai dengan *aqad* yang telah disepakati bersama.

Sabda Nabi SAW:

عن ابي سعيد قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم عن
 استئجار حتى يبين له اجره وعن النجاشي والمس واللقاء
 الحجر رواه احمد³²

³⁰ Imam Abu Abdullah Muhammad bin Isma'il Al-Bukhari, *Shahih Bukhari, Juz III*, (Beirut: tp,tt), hlm. 48

³¹ Abu Abdillah Muhammad Ibn Yazid Al Qozwani, *Sunan Ibnu Majah, juz II* (Beirut: Darul Fikr, 1995), hlm. 20

³² Al-Imam Muhammad Asyaukani, *Nailu Al-Authar, juz V* (Beirut: Mustafa Al-Babi Al-Halabi, tt), hlm. 329

Hadits di atas memerintahkan kepada pengusaha supaya memberitahukan upahnya kepada karyawan baik dari segi wujudnya, jumlahnya maupun waktu pembayarannya, supaya tidak terjadi perselisihan antara masing-masing pihak. Ketentuan tersebut harus dituangkan dalam kesepakatan kerja sebelum mulainya melaksanakan suatu pekerjaan.

Sabda Nabi SAW:

عن أبي هريرة قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم قال الله عز وجل ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمته يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حرا فكل ثمنه ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يوفه أجره رواه ابن ماجه³³

Hadits tersebut menerangkan bahwa Allah SWT akan memerangi mereka pada hari kiamat sebagai pengganti orang yang mereka *dhalimi*. Pengharaman khianat dan pembantaian janji serta pejualan orang merdeka telah disepakati oleh ulama.³⁴

Kalimat "*tsaufa minhu*" maksudnya buruh telah menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna tetapi majikan tidak mau membayarnya, maka itu termasuk memakan harta orang lain secara bathil.³⁵

³³ Abdullah Muhammad Ibn Yazid Al Qozwani, *Sunan*, hlm. 19

³⁴ Imam Nurdiman, Skripsi, *Pandangan*, hlm. 28

³⁵ Ash-Shan'ani Al-Ma'rif bi Al-Amir, *Subulu As-Salam, juz III* (Semarang: Toha Putra, tt), hlm. 80-81

Sabda Nabi SAW:

عن ابن عباس رضي الله عنهما قال احتجم النبي صلى
الله عليه وسلم و اعطى الحجام اجره رواه البخاري³⁶

c. *Ijma'*

Para ulama bersepakat, tidak ada seorangpun ulama yang membantah kesepakatan ini. Sekalipun ada beberapa ulama di antara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu dianggap tidak ada,³⁷ kesepakatan ini di ambil karena manusia membutuhkan akan adanya ijarah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga apabila aqad jual beli terhadap benda diperbolehkan maka wajib membolehkannya aqad ijarah atas manfaat.³⁸

3. Rukun dan syarat sah *Ijarah*

Suatu bentuk (mu'amalah) yang berhubungan dengan hukum akan menjadi sah apabila dalam melakukan transaksinya memenuhi rukun dan syarat yang telah ditentukan oleh *syari'at* Islam, demikian juga dalam hal *ijarah*.

Dalam menentukan rukun *ijarah* itu hanya ada satu yaitu *ijab* dan *qabul*, yang antara lain dengan menggunakan kalimat *al-ijarah*, *al-istijar*, *al-ikhra* dan *al-ikra*,³⁹ yang menyatakan adanya penukaran antara si penyewa dan yang menyewa. *Ijab* dan *qabul* selain dengan ucapan bisa juga dengan isyarat, tulisan maupun tindakan. Menurut

³⁶ Imam Abu Abdullah Muhammad bin Isma'il Al-Bukhari, *Shahih*, hlm. 54

³⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh*, hlm. 199

³⁸ Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqhu*, hlm. 731

³⁹ *Ibid*, hlm. 74

mereka yang menjadi rukun adalah kerelaan kedua belah pihak, namun karena kerelaan itu terletak dalam hati yang tidak kelihatan, maka diperlukan adanya indicator yang menunjukkan kerelaan tersebut yaitu dengan *ijab* dan *qabul*.⁴⁰

Mengenai pengertian *ijab* dan *qabul* terdapat perbedaan pendapat antara ulama Hanafiyah dan selain Hanafiyah. Menurut ulama Hanafiyah *ijab* adalah penetapan perbuatan tertentu yang menunjukkan kerelaan yang diucapkan oleh orang pertama dan *qabul* adalah orang yang berkata setelah orang menyatakan *ijab* sedang menurut Ulama selain Hanfiah *ijab* adalah ucapan dari orang yang menyatakan sesuatu (barang/manfaat) baik dikatakan oleh orang pertama atau kedua dan *qabul* adalah persyaratan dari orang penerima sesuatu.⁴¹

Menurut Jumbuh Ulama, rukun *ijarah* ada empat,⁴² yaitu

- a. orang yang beraqad (*Mu'ajir*: orang yang menyewakan atau orang yang memberikan upah dan *Musta'jir*: penyewa atau orang yang menerima upah)
- b. *Sighat* (*ijab* dan *qabul*)
- c. *Ujrah* (upah)
- d. *Manfaat*

Sementara golongan Syafi'iyah, Malikiyah dan Hambaliyah berpendapat bahwa rukun *ijarah* itu atas: *mu'ajir*, *musta'jir*, *al-ma'qud*

⁴⁰ Rahamt syafe'i, *Fiqh*, hlm. 46

⁴¹ Rahamt syafe'i, *Fiqh*, hlm. 46

⁴² Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqhu*, hlm. 131

'*alaih* (objek yang dijadikan sasaran yang berujud imbalan) dan *sighat*.⁴³

Adapun mengenai syarat sahnya suatu *ijarah*,⁴⁴ yaitu:

a. Berkaitan dengan *aqid* (orang yang berakad)

Bagi masing-masing pihak (*mu'ajir* dan *musta'jir*) disyaratkan cakap untuk bertindak. Dalam hal ini para ulama berpendapat kecakapan bertindak seorang ditentukan oleh hal-hal yang bersifat fisik maupun psikis. Oleh sebab itu, ulama Syafi'iyah dan hambaliyah mensyaratkan *baligh* atau jika tidak berakal melakukan *aqad ijarah* seperti menyewakan harta mereka atau dirinya (menjadi seorang pekerja/buruh di sebuah perusahaan), maka *ijarahnya* tidak sah.

Kedua belah pihak yang berijarah harus berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Oleh karena itu *aqad ijarah* tidak sah dilakukan oleh salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan itu datangnya dari masing-masing pihak ataupun dari pihak lain.⁴⁵

Bagi orang yang berakad *ijarah* juga disyaratkan mengetahui *ma'qud 'alaih*.⁴⁶ Di antara untuk mengetahui *ma'qud 'alaih* (barang) adalah dengan menjelaskan manfaat pekerjaan yang dikerjakan, penjelasan waktu agar pekerja/buruh mengetahui waktu

⁴³ Imam Nurdiman, Skripsi, *Pandangan*, hlm.98

⁴⁴ Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqhu*, hlm. 736

⁴⁵ Helmi Karim, *Fiqh*, hlm. 35

⁴⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh*, hlm. 117

yang wajib dipenuhi sesuai dengan kesepakatan kerja, dan penjelasan jenis pekerjaan agar masing-masing pihak untuk memecah jika terjadinya perselisihan.⁴⁷

b. Berkaitan dengan *Nafsu Al-Aqad* (zat aqad)

Mengenai zat aqad itu sendiri, aqad merupakan suatu macam tasharuf yang dilakukan oleh seseorang dengan ketetapan syarat.⁴⁸ Menurut Fuqaha, aqad adalah perikatan antara ijab dan qabul dengan cara yang dibenarkan oleh syara', yang menetapkan persetujuan di antara kedua belah pihak.⁴⁹

Dari kedua pengertian di atas, lafad aqad bisa digunakan untuk sumpah, perjanjian, kesepakatan atau persetujuan dalam bidang mu'amalah (*ijarah*).

Aqad mempunyai akibat hukum yang mengikat terhadap masing-masing pihak yang melakukannya, yang menimbulkan suatu *hak* (kewenangan memanfaatkan sesuatu dalam kekuasaan atau milik orang lain) dan *iltizam* (seseorang yang dibebani suatu pekerjaan atau mengerjakannya untuk kemaslahatan orang lain menurut ketentuan syara').

c. Berkaitan dengan *ma'qud 'alaih* (objek *ijarah*)

Ulama fiqh sepakat tidak boleh menyewakan objek *ijarah* untuk keperluan maksiat seperti, menyewa seseorang untuk

⁴⁷ Rahamt syafe'i, *Fiqh*, hlm. 126-127

⁴⁸ Hasbi Ash-Shiddiqi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: PT Pustaka Rizki Puti, 1997), hlm. 24-25

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 26

membunuh orang lain. Selain itu objek *ijarah* bukan suatu kewajiban bagi penyewa, seperti menyewakan orang untuk melaksanakan shalat bagi penyewa.⁵⁰

d. Berkaitan dengan *ujrah* (upah)

Upah menurut Madzhab Hanafi tidak sejenis dengan manfaat yang di sewa. Seperti mempertukarkan pekerjaan pekerja/buruh dengan pekerjaan lain yang sama persis.⁵¹

Upah merupakan sesuatu yang bernilai harta, oleh karena itu upah harus disyaratkan diketahui jumlahnya baik dalam sewa menyewa maupun upah mengupah.⁵² Upah dalam *aqad* upah mengupah harus diketahui dengan jelas waktu pembayarannya.⁵³

4. Macam-macam *Ijarah*

Adapun objek *ijarah* yang bersifat pekerjaan adalah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, seperti tukang jahit, pembantu rumah tangga, maupun pekerja/buruh pabrik, asalkan jelas jenis pekerjaannya.⁵⁴

Wahbah al-Zuhaili membagi *ijarah* terhadap pekerjaan (*ijarah 'ala al 'amal*) menjadi dua bagian,⁵⁵ yaitu:

a. *Ijarah khusus (ijarah al-khas)*

⁵⁰ Abdul Aziz Dahlan ed, *Ensiklopedi Hukum Islam* (Jakarta: PT Ikhtiar Baru Van Hoeve, tt), hlm. 661

⁵¹ *Ibid*, hlm.662

⁵² Hendi Suhendi, *Fiqh*, hlm. 118

⁵³ Suhrawati K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), hlm. 153

⁵⁴ Abdul Aziz Dahlan ed, *Ensiklopedi*, hlm. 662

⁵⁵ Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqhu*, hlm. 766-767

Yaitu ijarah yang dilakukan oleh seorang pekerja, hukumnya tidak boleh bekerja selain kepada orang yang telah memberinya pekerjaan.

b. Ijarah serikat (*ijarah al-mustarikh*)

Yaitu ijarah yang dilaksanakan secara bersama-sama atau melalui kerjasama, seperti tukang celup, tukang pandai besi, tukang binatu maupun buruh pabrik, dll, hukumnya adalah dibolehkan kerjasama dengan orang lain.

5. Manfaat Ijarah

Ijarah disyari'atkan karena merupakan salah satu bentuk kegiatan mu'amalah yang dari kegiatan tersebut manusia mampu hidup berkecukupan, sehingga manusia sebagai makhluk Allah SWT dapat melaksanakan ibadahnya dengan tenang. Di dalam ijarah juga tercermin adanya kerjasama antar manusia untuk saling melengkapi kebutuhan hidupnya, seperti manusia membutuhkan tenaga kerja orang lain untuk memajukan suatu usaha. Hal tersebut membuktikan bahwa ijarah betul-betul dikehendaki oleh umat manusia.⁵⁶

⁵⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqh*, hlm. 199-200

BAB III

TINJAUAN UMUM PD. MUJUR JAYA KROYA

A. Gambaran Umum PD. Mujur Jaya Kroya

I. Sejarah dan Perkembangan PD. Mujur Jaya Kroya

PD. Mujur Jaya didirikan pada tanggal 20 Oktober 1990. PD. Mujur Jaya yang terletak di jalan Mujur Kroya ini didirikan oleh Bapak H. Martono dengan bentuk badan perseorangan. PD. Mujur Jaya memperoleh ijin usaha dari Pemda Tingkat II Cilacap pada tahun 1992 dengan nomor ijin usaha 150/PL.21-1052/05.

Perkembangan PD. Mujur Jaya sampai saat ini sangat menggemirakan. Pada saat didirikannya hanya mempunyai 1 unit mesin produksi, sekarang sudah memiliki 7 unit mesin produksi. Bahkan, perusahaan ini masih memiliki peluang yang sangat baik di masa yang akan datang untuk dikembangkan, karena dari tahun ke tahun permintaan yang diterima oleh PD. Mujur Jaya terus meningkat.

Sebelum mendirikan PD. Mujur Jaya, Bapak H. Martono bekerja sama dengan Bapak Sukeni selama 5 tahun dan Bapak Riono selama 2 tahun pada perusahaan yang memproduksi barang yang sama. Dengan bekal pengalaman yang dimilikinya dan melihat peluang bisnis yang ada pada saat itu, Bapak H. Martono pada tahun 1990 melepaskan kerjasama dengan kedua rekannya dan mendirikan perusahaan sendiri

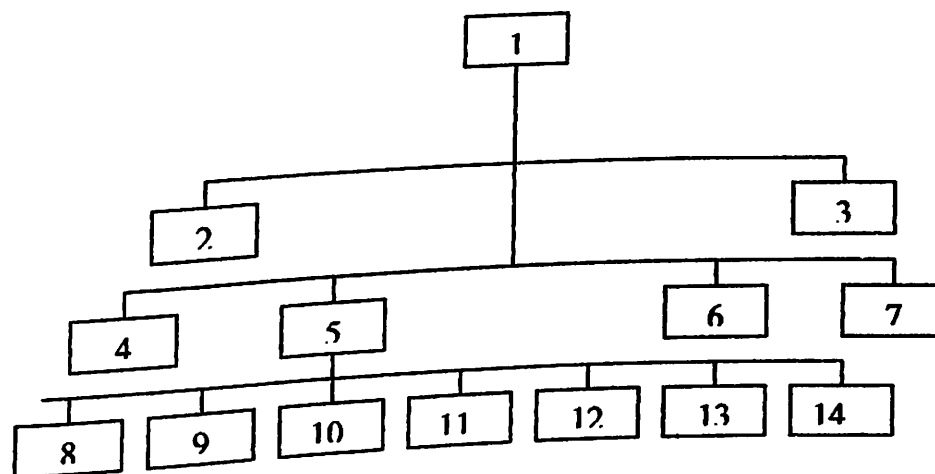
dengan jenis barang produksi yang sama dengan rekannya dulu yaitu memproduksi sohun.

Perusahaan yang didirikan oleh Bapak H. Martono diberi nama PD. Mujur Jaya sesuai dengan daerah dimana PD. Mujur Jaya itu berdomisili dengan merk produksi "Gelang Indah". Perkembangan PD. Mujur Jaya dari tahun ke tahun mengalami perkembangan yang pesat, bahkan untuk saat ini dapat dikatakan sebagai perusahaan yang terbesar di antara perusahaan sejenis yang ada di wilayah Kabupaten Cilacap.

2. Struktur Organisasi

PD. Mujur Jaya adalah perusahaan perseorangan. Bentuk ini merupakan yang paling sederhana, di mana tidak terdapat perbedaan pemilikan antara hak milik pribadi dengan hak milik perusahaan. Harta benda yang merupakan kekayaan pribadi sekaligus juga merupakan kekayaan perusahaan yang setiap saat harus menanggung kewajiban perusahaan itu. Semua kekayaan maupun keuntungan serta hutang yang timbul akan diambil dari pemiliknya secara pribadi. Bentuk perusahaan perseorangan ini mempunyai kebaikan-kebaikan, yaitu: pertama, penguasaan sepenuhnya terhadap keuntungan yang diperoleh, kedua, motivasi usaha yang tinggi, ketiga, penanganan aspek hukum yang minimal cukup hanya dengan memiliki SIUP (Surat Ijin Usaha Perdagangan).

Organisasi merupakan sistem interaksi antara anggota dalam kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur organisasi merupakan kerangka dari beberapa bagian yang bergerak ke arah satu tujuan dalam lingkungan manajemen. PD. Mujur Jaya menggunakan struktur organisasi yang di dalamnya menggunakan garis wewenang yang berhubungan langsung secara vertikal antara atasan dan bawahan. Untuk lebih jelasnya mengenai bentuk struktur organisasi PD. Mujur Jaya adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi PD. Mujur Jaya

Keterangan:

- 1) Pimpinan
- 2) Administrasi Umum
- 3) Keuangan/bendahara
- 4) Staf Bimbingan Mental
- 5) Staf Produksi
- 6) Staf Pemasaran

- 7) Gudang dan Perlengkapan
- 8) Karyawan Produksi Unit I
- 9) Karyawan Produksi Unit II
- 10) Karyawan Produksi Unit III
- 11) Karyawan Produksi Unit IV
- 12) Karyawan Produksi Unit V
- 13) Karyawan Produksi Unit VI
- 14) Karyawan Produksi Unit VII

Tugas dan tanggung Jawab masing-masing bagian yang terdapat pada struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Pimpinan
 - a. Memimpin dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan perusahaan.
 - b. Mengadakan penelitian dan pertimbangan atas hasil kerja yang dilaksanakan bawahan
 - c. Membuat perencanaan baik jangka panjang maupun jangka pendek.
 - d. Bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah perusahaan baik intern maupun ekstern
- 2) Administrasi Umum
 - a. Membantu pimpinan dalam hal pengadaan surat-menyurat, pembukuan dan pengolahan pegawai

- b. Mengkoordinasi administrasi perusahaan secara keseluruhan
 - c. Mencatat semua transaksi yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan termasuk rencana dan pelaksanaan perusahaan
 - d. Mencatat seluruh pembayaran gaji karyawan
- 3) Keuangan/Bendahara
- a. Mengelola penerimaan, pengeluaran dan penyimpanan keuangan perusahaan
 - b. Mempertanggungjawabkan keuangan perusahaan pada pimpinan perusahaan
 - c. Melaksanakan pembayaran gaji pegawai
- 4) Staf Bimbingan Mental

Staf bimbingan mental karyawan adalah salah satu yang membedakan antara PD. Mujur Jaya dengan perusahaan sejenis yang lain karena setiap satu minggu sekali diadakan pengajian rutin dengan tujuan antara lain:

- a. Untuk lebih mendekatkan diri dengan Tuhan Yang Maha Esa
- b. Meningkatkan wawasan keagamaan bagi karyawan
- c. Menciptakan suasana yang agamis dalam lingkungan PD. Mujur Jaya

5) Staf Produksi

- a. Melaksanakan dan mengawasi proses produksi mulai bahan baku sampai menjadi barang jadi yang siap dikonsumsi
- b. Bertanggung jawab atas kualitas barang hasil produksi
- c. Menentukan standar penggunaan bahan baku
- d. Menentukan kualitas dan kuantitas dalam hal pembelian bahan baku

6) Staf Pemasaran

- a. Mengadakan kegiatan pemasaran termasuk media pemasaran dan cara pembayaran yang dilakukan
- b. Mengadakan penagihan piutang yang jatuh tempo terhadap pelanggan yang membeli dengan cara kredit
- c. Melayani konsumen dalam hal transaksi pembelian

7) Gudang dan Perlengkapan

- a. Mengawasi dan mencatat keluar masuknya barang
- b. Menerima, menyimpan, memelihara, dan mengeluarkan barang sesuai dengan permintaan masing-masing bagian

8) Karyawan Produksi

- a. Melaksanakan semua kegiatan yang berhubungan dengan aktifitas produksi perusahaan
- b. Melaksanakan semua instruksi dari pengawas produksi yang berhubungan dengan kegiatan proses produksi perusahaan

B. Profil Pekerja/Buruh PD. Mujur Jaya

Jumlah pekerja/buruh yang dimiliki oleh PD. Mujur Jaya sampai dengan tahun 2007 tercatat sebanyak 337 pekerja/buruh, dengan jumlah pekerja laki-laki 109 orang dan pekerja perempuan 228 orang. Tenaga kerja yang dimiliki perusahaan saat ini terdiri dari beberapa tingkat pendidikan, karena PD. Mujur Jaya lebih mementingkan tenaga seseorang untuk melaksanakan proses produksi sehingga sebagian tenaga kerja yang dimiliki mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah bahkan ada di antaranya yang tidak tamat Sekolah Dasar.

Tabel.1 Jumlah seluruh pekerja/buruh PD. Mujur Jaya

Jumlah Pekerja/buruh	Tidak Tamat SD	Tamat SD	Tamat SMP	Tamat SMU	Sarjana
337	0.60%	24.78%	49.85%	20.20%	4.78%

Jumlah pekerja/buruh yang dimiliki adalah 337 orang yang terdiri dari tidak tamat SD berjumlah 2 orang atau 0,60%, SD berjumlah 83 orang atau 24,78%, SMP berjumlah 167 orang atau 49,85%, SMU berjumlah 67 orang atau 20,20%, dan sarjana berjumlah 16 orang atau 4,78 persen.

Dalam hal penarikan calon tenaga kerja, PD. Mujur Jaya lebih mementingkan minat dari calon pekerja/buruh, khususnya pekerja/buruh bagian produksi sehingga syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan difokuskan pada kemauan dan minat calon pekerja/buruh tersebut.

Sedangkan syarat yang diminta perusahaan dalam hal penarikan tenaga kerja antara lain:¹

- a. Mempunyai minat yang kuat terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan
- b. Jujur dan tekun dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Taat dalam hal menjalankan perintah agama

Dalam satu minggu pekerja/buruh bekerja selama 6 hari, dengan jam kerja mulai dari jam 07.00 WIB sampai dengan jam 15.30 WIB.

C. Profil Pekerja/Buruh Perempuan PD. Mujur Jaya

Kondisi ekonomi yang labil seperti ini juga membuat kebanyakan masyarakat memilih pekerjaan tanpa banyak pertimbangan. Di sisi lain latar belakang pendidikan yang dimilikinya adalah rendah. Pekerja/buruh perempuan di PD. Mujur Jaya dengan jumlah sebanyak 228 sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan yang rendah, khususnya di bagian produksi.² ini dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

¹ Wawancara dengan Pak Fredy Kurniawan sebagai Staf Administrasi Umum PD. Mujur Jaya, Tanggal 20 April 2007

² *Ibid*

Tabel.2 Sampel data pekerja/buruh perempuan PD Mujur Jaya

No	Nama	Umur	Menikah	Anak	Tidak Tamat SD	Tamat SD	Tamat SMP	Tamat SMU	Sarjana
1.	Satirah	34 th	✓	4			✓		-
2.	Kawen	35 th	✓	4		✓			-
3.	Zaenab	35 th	✓	3		✓			-
4.	Mutmainah	31 th	✓	2		✓			-
5.	Karsih	33 th	✓	4		✓			-
6.	Sutirah	35 th	✓	3			✓		-
7.	Kawi	34 th	✓	2		✓			-
8.	Subarti	25 th	✓	4			✓		-
9.	Disem	35 th	✓	2		✓			-
10.	Warti	26 th	✓	3		✓			-
11.	Mahyatun	32 th	✓	3		✓			-
12.	Rasih	34 th	✓	2			✓		-
13.	Lasmini	25 th	✓	3		✓			-
14.	Kasiyem	30 th	✓	3		✓			-
15.	Parsinah	31 th	✓	4				✓	-
16.	Tuyem	31 th	✓	3				✓	-
17.	Umi	28 th	✓	3		✓			-
18.	Surtinah	35 th	✓	3	✓				-
19.	Nur Kh	20 th	✓	1		✓			-
20.	Tarsini	35 th	✓	4					-

Seperti yang dijelaskan pada tabel di atas pekerja/buruh perempuan yang dimiliki perusahaan saat ini sebagian besar mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah, karena PD. Mujur Jaya lebih mementingkan tenaga kerja seseorang untuk melaksanakan proses produksi, bahkan ada di antaranya yang tidak tamat sekolah dasar. Dari jumlah 228 pekerja/buruh perempuan penulis mengambil sample sebanyak 20 orang yaitu tidak tamat SD berjumlah 1 orang atau 5 %, SD berjumlah 13 orang atau 65%, SMP berjumlah 4 atau 20%, SMU berjumlah 2 orang atau 10% dan tidak ada yang lulusan sarjana atau 0%.³

Sebagian besar pekerja/buruh perempuan yang ada di PD. Mujur Jaya adalah tergolong yang memiliki kondisi ekonomi lemah. Dorongan

³ Ibid

untuk mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga inilah yang membuat pekerja/buruh perempuan menerima upah yang diberikan oleh perusahaan, selain karena penghasilan yang diterima oleh suami mereka tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.⁴

Pekerja perempuan di perusahaan ini dituntut untuk bekerja cepat dan teliti. Karena hasil yang mereka peroleh menentukan besar kecilnya upah yang diterima.

⁴ Wawancara dengan Kawen, Zaenab, Mutmainah, Suharti dan Sutirah sebagai pekerja PD. Mujur Jaya, Tanggal 20 April 2007

BAB IV

ANALISIS HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM TERHADAP UPAH BAGI PEKERJA/BURUH PEREMPUAN DI PD. MUJUR JAYA KROYA

A. Sistem Pemberian Upah Terhadap Pekerja/buruh Perempuan di PD.

Mujur Jaya

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, karena setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan,¹ sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Upah merupakan suatu hal yang penting bagi pekerja/buruh, karena itu adalah bentuk dari hasil jerih payah mereka dalam bekerja. Untuk PD. Mujur Jaya sendiri dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh perempuan adalah dengan sistem upah potongan.² Dalam sistem ini pekerja/buruh perempuan mendapat upah sesuai dengan jumlah unit yang dihasilkan selama periode waktu tertentu.

Sistem pemberian upah yang diterapkan oleh PD. Mujur Jaya kepada pekerja perempuan, khususnya di bagian produksi adalah sistem

¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *UUD 1945 P-4 GBHN Kewaspadaan Nasional* (tk:tp, 1997), hlm. 6

² Wawancara dengan Pak Fredy Kurniawan sebagai Staf Administrasi Umum PD. Mujur Jaya, Tanggal 20 April 2007

Perusahaan memberikan upah untuk per kwintalnya yaitu 30.000,00-40.000 bagi pekerja perempuan (rabut, medar, mupul) dan 35.000,00-45.000 bagi pekerja/buruh laki-laki (ngepres, ngecor, gotong),⁶ seperti yang digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Perhitungan upah untuk bagian produksi

No.	Pekerja/buruh	Jumlah rata-rata yang dihasilkan /10 hari	Upah/Kwintal	Upah rata-rata/10 hari	Upah rata-rata/bulan
1.	Pekerja/buruh laki-laki	4 kw	Rp 45.000,00	Rp 180.000,00	Rp 540.000,00
2.	Pekerja/buruh perempuan	4 kw	Rp 40.000,00	Rp 160.000,00	Rp 480.000,00

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa ada perbedaan upah yang diterima antara pekerja/buruh perempuan dan pekerja/buruh laki-laki. Perbedaan upah yang diterima antara pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh perempuan ini didasarkan atas beban pekerjaan yang ditanggung oleh mereka. Pekerja/buruh perempuan pun dapat menghasilkan upah sebesar Rp 45.000,- per kwintalnya jika mereka memegang pekerjaan di bagian ngecor, ngepres dan gotong. Perbedaan upah ini tidak didasarkan atas jenis kelamin, melainkan berdasarkan beban pekerjaan yang ditanggung.⁷ Tugas yang dibebankan pada bagian ngecor, ngepres dan gotong memang lebih berat daripada tugas di bagian lain, seperti yang sudah dijelaskan di atas.

⁶ Wawancara dengan Pak Fredy Kurniawan sebagai Staf Administrasi Umum PD. Mujur Jaya, Tanggal 23 April 2007

⁷ Ibid

Upah kurang lebih sebesar Rp 480.000,00 (jika cuti tidak diambil) untuk sebulan di daerah pedesaan seperti ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, setidaknya ini dapat membantu suaminya dalam mencukupi keperluan ekonomi keluarga. Oleh karena itu pekerjaan ini merupakan pekerjaan pokok sebagai pemenuhan kebutuhan sehari-hari keluarganya yang suaminya sebagian besar adalah buruh petani dan mempunyai anak banyak.⁸

Jika dalam cuaca mendung atau hujan terus, tetapi pekerja/buruh sudah datang maka mereka mendapatkan upah minimum seharinya Rp 3000,- sebagai pengganti uang transport.⁹

Perusahaan memberikan keringanan khusus bagi pekerja/buruh perempuan,¹⁰ yaitu cuti haid selama enam hari untuk setiap bulannya dan diberikan cuti selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan serta diberikan bantuan uang untuk melahirkan sebesar 150.000,00 untuk setiap pekerja/buruh yang melahirkan.

Di samping itu, perusahaan memberikan waktu istirahat yaitu untuk makan yang disediakan oleh perusahaan sebanyak tiga kali tanpa potong gaji dan untuk menunaikan ibadah sholat, yang dilakukan secara bergantian antara pekerja/buruh yang satu dengan pekerja/buruh yang lain.

⁸ Wawancara dengan Disem, Lasmini, dan Mahyatun sebagai pekerja di PD. Mujur Jaya, Tanggal 23 April 2007

⁹ Wawancara dengan Pak Fredy Kurniawan sebagai Staf Administrasi Umum PD. Mujur Jaya dan Surtinah, Sutirah sebagai pekerja di PD. Mujur Jaya, Tanggal 25 April 2007

¹⁰ Wawancara dengan Pak Fredy Kurniawan sebagai Staf Administrasi Umum PD. Mujur Jaya, Tanggal 25 April 2007

Selain itu perusahaan juga menyediakan obat-obatan untuk mengantisipasi jika ada pekerja/buruh yang pusing atau sakit.¹¹

Di antara sebagian mereka ada yang menitipkan dulu upahnya terhadap perusahaan dan pada saat diperlukan mereka dapat mengambilnya. Dan terkadang apabila di antara mereka ada kebutuhan, mereka bisa terlebih dahulu meminjam uang kepada pihak perusahaan dengan pelunasan diambil dari potongan upah.¹²

B. Analisis Hukum Positif Terhadap Sistem Pemberian Upah Bagi Pekerja/buruh Perempuan di PD. Mujur Jaya Kroya.

Pekerja perempuan tidak pantas jika diperlakukan semena-mena hanya karena pandangan yang sudah melekat pada pekerja perempuan dengan berbagai kelemahannya, maka pekerja perempuan berhak mendapatkan posisi kerja sesuai keahliannya dengan upah yang memadai tanpa adanya diskriminasi, sehingga pembangunan ekonomi dapat maju dengan mempercayakan pada kemampuan pekerja perempuan. Pemerintah juga telah meratifikasi konvensi ILO No. 100 tanggal 29 Juni tahun 1951 yaitu Undang-undang No. 80 Tahun 1957 (TLN No. 1492 dan TLN 171 Tahun 1957) tentang pemberian *remunerasi* yang sama bagi

¹¹ Wawancara dengan Rasih, Nur Kh, Kasiyem, dan Parsinah sebagai Pekerja di PD. Mujur Jaya, Tanggal 30 April 2007

¹² Wawancara dengan Pak Fredy Kurniawan sebagai Staf Administrasi Umum PD. Mujur Jaya, Tanggal 23 April 2007

pekerja perempuan dan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya.¹³

Upah sangat memegang peranan penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja/buruh melakukan pekerjaan.¹⁴ Suatu pengaturan upah merupakan faktor penting untuk menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan yang bersangkutan.

Upah yang merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir setelah hubungan kerja tersebut putus.

Berdasarkan ketentuan pasal 13 huruf a Undang-undang No. 7 Tahun 1984 tentang pengesahan PBB 18 Desember tahun 1979, menentukan:¹⁵

- a. Setiap orang berhak atas pekerjaan, atas pilihan pekerjaan secara bebas, atas kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan serta atas perlindungan dari pengangguran.
- b. Setiap orang tanpa diskriminasi apapun berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- c. Setiap orang yang bekerja berhak atas imbalan yang adil dan menguntungkan yang menjamin suatu eksistensi uang layak bagi

¹³ Payaman Simanjuntak, *Peranan*, hlm. 2

¹⁴ Lalu Husni, *Pengantar*, hlm. 115

¹⁵ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja* (Mandar Maju: Bandung, 2004), hlm. 100-101

martabat manusia untuk dirinya sendiri dan keluarganya, dan dilengkapi, manakala perlu perlindungan sosial lainnya.

- d. Setiap orang berhak untuk membentuk dan bergabung ke dalam serikat buruh guna melindungi kepentingan-kepentingannya.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga memenuhi kehidupan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, pangan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.¹⁶ Di samping itu, pemerintah juga telah meratifikasi konvensi ILO No. 100 tentang upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Sejalan dengan itu Siswanto Sastrohadiwiryono juga menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁷ Seperti yang disebutkan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 88, bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁸ Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh. Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar

¹⁶ Dumialdji, *Perjanjian*, hlm. 29

¹⁷ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 15

¹⁸ *Undang-undang Ketenagakerjaan*, hlm. 31

kebutuhan hidup layak. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan pokok.

Pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti yang disebutkan dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 pasal 90¹⁹ yaitu pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur setempat. Jika kesepakatan tersebut ternyata lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum.²⁰

Upah minimum ini adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenar-benarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan, dan tujuan upah minimum ini oleh pemerintah yaitu:²¹

- 1) Untuk mewujudkan arti dan peranan tenaga kerja (pekerja/buruh) sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja
- 2) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah secara materiil kurang memuaskan
- 3) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan

Penetapan upah minimum diberlakukan pada tiap daerah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 32

²⁰ Siswanto Sastrohadwiryono, *Manajemen*, hlm. 15

²¹ Lalu Husmi, *Pengantar*, hlm. 116

- 3) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan

Penetapan upah minimum diberlakukan pada tiap daerah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Dalam lampiran keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 561.4/78/2006 tanggal 20 November 2006 tentang upah minimum pada 35 (tiga puluh lima) kabupaten/kota di provinsi Jawa Tengah tahun 2007, untuk PD. Mujur Jaya yang terletak di kabupaten Cilacap yang tergolong wilayah timur (daerah pertanian) upah minimumnya yaitu Rp 521.000,-/bulan. Untuk PD. Mujur Jaya dengan upah minimum Rp 450.000,- maka untuk pekerja/buruh perempuan khususnya yang mendapatkan upah sebulan kurang lebih Rp 480.000,- tersebut tidak sesuai dengan upah minimum kota Cilacap yaitu Rp 521.000,00/bulannya. Dengan penetapan upah minimum berarti pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan.

Tetapi dengan sistem pemberian upah potongan ini, meskipun perusahaan memberikan cuti haid selama enam hari untuk setiap bulannya kepada pekerja/buruh perempuan, hal ini melebihi lamanya cuti haid yang ditetapkan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 81 yaitu hanya tiga hari, cuti haid ini jarang sekali atau bahkan tidak ada yang pernah mengambil cuti tersebut dengan alasan jika cuti haid diambil maka upah yang diterima nantinya akan berkurang, karena upah dihitung dari hasil yang mereka kerjakan. Jadi jika pekerja/buruh perempuan

mengambil cuti tersebut berarti sama saja mereka tidak bekerja atau dengan kata lain tidak mendapatkan upah. Oleh karena itu, sistem pemberian upah dengan system upah potongan yang dilakukan oleh perusahaan ini sangat merugikan pekerja/buruh perempuan yang memiliki kekhususan biologis. Hal ini berakibat pada kesehatan pekerja/buruh perempuan yang terpaksa harus bekerja meskipun pada hari-hari pertama haid yang sering kali merasakan kesakitan dan ini bisa merusak kesehatan mereka.

Begitu juga dengan diberikannya bantuan uang untuk melahirkan sebesar Rp 150.000,00 untuk setiap pekerja/buruh perempuan yang melahirkan hal ini tidak sebanding jika mereka tetap bekerja dengan upah penuh tanpa dipotong dengan cuti melahirkan yang mau tidak mau harus diambil. Sistem pemberian upah ini tentu sangat merugikan pekerja/buruh perempuan, padahal mereka tergolong pada keluarga yang mempunyai ekonomi lemah dan seluruhnya sudah mempunyai anak yang harus mereka cukupi kebutuhan hidup sehari-harinya. Tetapi dengan sistem upah potongan, penghasilan mereka akan berkurang dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga jika mereka sedang menjalani fungsi reproduksi mereka seperti haid atau melahirkan.

Berbeda dengan sistem pemberian upah yang dilakukan setiap bulanya dengan upah tetap dibayar penuh meskipun cuti haid tersebut diambil, seperti yang disebutkan dalam Undang-undang No 13 tahun 2003

tentang ketenagakerjaan pasal 84²² yaitu setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat seperti cuti haid atau melahirkan berhak mendapatkan upah penuh.

Untuk menampung keburukan sistem upah potongan ini seperti kegiatan pekerja/buruh perempuan yang berlebihan tanpa mengindahkan kesehatannya dan upah yang tidak tetap, maka diberikanlah upah minimum untuk jangka waktu yang tertentu misalnya upah minimum sehari. Selain itu jumlah banyaknya hasil yang sedikit-dikitnya untuk pekerjaan sehari yaitu jika pada suatu hari pekerja/buruh hanya menghasilkan jumlah yang minimum itu ataupun kurang dari minimum itu, mereka akan juga hanya menerima upah minimum sehari itu. Jika mereka menghasilkan lebih banyak dari minimum itu mereka menerima upah menurut banyaknya hasil pekerjaan itu.²³ Upah minimum sehari yang diberikan oleh PD Mujur Jaya sebesar Rp 3000,- sebagai pengganti uang transport.

Jadi dengan diberlakukannya sistem pemberian upah potongan oleh PD Mujur Jaya ini sangat merugikan pekerja/buruh perempuan, karena perusahaan cenderung mengeksploitasi tenaga mereka, seperti pengamatan yang penulis lihat yaitu mereka harus bekerja cepat dan teliti di bawah panasnya terik matahari secara langsung hanya untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai target perusahaan dengan memanfaatkan kebutuhan pekerja/buruh perempuan yang

²² Undang-undang Ketenagakerjaan, hlm. 29

²³ Imam Soepomo, Pengantar, hlm. 134

menginginkan upah besar untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarganya.

Selain itu, sistem pengupahan potongan ini sangat merugikan bagi pekerja/buruh perempuan yang sedang menjalankan fungsi reproduksinya seperti haid atau melahirkan, yaitu dikaitkan dengan cuti haid dan melahirkan yang seharusnya mereka bisa mengambil waktu istirahat tersebut dengan upah tetap dibayar penuh. Tetapi karena sistem pengupahan yang diberlakukan ialah sistem upah potongan maka mereka sebagian besar tidak mengambil cuti tersebut karena upah yang diterima nantinya akan berkurang, hal ini dikarenakan upah dihitung dari hasil yang mereka kerjakan. Jadi, jika mereka mengambil cuti tersebut berarti sama saja tidak bekerja atau tidak mendapatkan upah. Kemudian hal ini berakibat pada upah yang mereka terima tidak tetap jumlahnya dan kesehatan reproduksi pekerja/buruh perempuan kurang diperhatikan karena mereka cenderung bekerja secara berlebih-lebihan.

C. Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Pemberian Upah Bagi Pekerja/buruh Perempuan di PD. Mujur Jaya Kroya.

Pemberian upah terhadap pekerja/buruh perempuan dengan sistem upah potongan bertujuan hanya semata-mata untuk menciptakan kesejahteraan baik terhadap PD. Mujur Jaya itu sendiri maupun terhadap pekerja/buruhnya, dapat dilihat pekerja/buruh berlomba-lomba untuk

menginginkan upah besar untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarganya.

Selain itu, sistem pengupahan potongan ini sangat merugikan bagi pekerja/buruh perempuan yang sedang menjalankan fungsi reproduksinya seperti haid atau melahirkan, yaitu dikaitkan dengan cuti haid dan melahirkan yang seharusnya mereka bisa mengambil waktu istirahat tersebut dengan upah tetap dibayar penuh. Tetapi karena sistem pengupahan yang diberlakukan ialah sistem upah potongan maka mereka sebagian besar tidak mengambil cuti tersebut karena upah yang diterima nantinya akan berkurang, hal ini dikarenakan upah dihitung dari hasil yang mereka kerjakan. Jadi, jika mereka mengambil cuti tersebut berarti sama saja tidak bekerja atau tidak mendapatkan upah. Kemudian hal ini berakibat pada upah yang mereka terima tidak tetap jumlahnya dan kesehatan reproduksi pekerja/buruh perempuan kurang diperhatikan karena mereka cenderung bekerja secara berlebih-lebihan.

C. Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Pemberian Upah Bagi Pekerja/buruh Perempuan di PD. Mujur Jaya Kroya.

Pemberian upah terhadap pekerja/buruh perempuan dengan sistem upah potongan bertujuan hanya semata-mata untuk menciptakan kesejahteraan baik terhadap PD. Mujur Jaya itu sendiri maupun terhadap pekerja/buruhnya, dapat dilihat pekerja/buruh berlomba-lomba untuk

menginginkan upah besar untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarganya.

Selain itu, sistem pengupahan potongan ini sangat merugikan bagi pekerja/buruh perempuan yang sedang menjalankan fungsi reproduksinya seperti haid atau melahirkan, yaitu dikaitkan dengan cuti haid dan melahirkan yang seharusnya mereka bisa mengambil waktu istirahat tersebut dengan upah tetap dibayar penuh. Tetapi karena sistem pengupahan yang diberlakukan ialah sistem upah potongan maka mereka sebagian besar tidak mengambil cuti tersebut karena upah yang diterima nantinya akan berkurang, hal ini dikarenakan upah dihitung dari hasil yang mereka kerjakan. Jadi, jika mereka mengambil cuti tersebut berarti sama saja tidak bekerja atau tidak mendapatkan upah. Kemudian hal ini berakibat pada upah yang mereka terima tidak tetap jumlahnya dan kesehatan reproduksi pekerja/buruh perempuan kurang diperhatikan karena mereka cenderung bekerja secara berlebih-lebihan.

C. Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Pemberian Upah Bagi Pekerja/buruh Perempuan di PD. Mujur Jaya Kroya.

Pemberian upah terhadap pekerja/buruh perempuan dengan sistem upah potongan bertujuan hanya semata-mata untuk menciptakan kesejahteraan baik terhadap PD. Mujur Jaya itu sendiri maupun terhadap pekerja/buruhnya, dapat dilihat pekerja/buruh berlomba-lomba untuk

reproduksi yang dimilikinya suatu saat akan berpengaruh pada hasil yang dikerjakannya yaitu akan berkurang, yang berdampak pula pada upah yang akan mereka terima tidak seperti dalam kondisi normal yaitu lebih sedikit.²⁵ Selain itu juga berakibat pada kesehatan pekerja/buruh perempuan yang terpaksa harus bekerja meskipun pada hari-hari pertama haid yang sering kali merasakan kesakitan.

Di samping itu kesehatan mereka kurang diperhatikan, hal ini disebabkan karena mereka terpaksa harus bekerja pada hari-hari pertama haid dan sebelum atau sesudah melahirkan, dan bekerja secara tergesa-gesa dan kurang hati-hati, mereka bekerja semata-mata hanya mengejar hasil yang banyak.²⁶

Dalam pembahasan ini penulis akan mengemukakan bagaimana pendapat para ulama terhadap sistem pemberian upah untuk pekerja/buruh perempuan sebagaimana yang dilakukan oleh PD. Mujur Jaya dengan sistem upah potongan. Dalam kajian fiqh persoalan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh termasuk dalam masalah *aqad* dan sistem pengupahannya dibahas dalam bab *ijarah*.

Persoalan *ijarah* (upah-mengupah), para ulama sepakat bahwa *ijarah* disyariatkan dalam Islam, namun demikian mereka menetapkan ketentuan-ketentuan yang harus ada dalam suatu *ijarah*, sehingga apabila ketentuan tersebut tidak dipenuhi oleh para pelaku *ijarah*, maka *ijarahnya* adalah batal.

²⁵ Wawancara dengan Kasiyem, Warti, Karsih, dan Tarsini sebagai pekerja di PD. Mujur Jaya, tanggal 27 April 2007

²⁶ Observasi, Tanggal 20 April 2007

reproduksi yang dimilikinya suatu saat akan berpengaruh pada hasil yang dikerjakannya yaitu akan berkurang, yang berdampak pula pada upah yang akan mereka terima tidak seperti dalam kondisi normal yaitu lebih sedikit.²⁵ Selain itu juga berakibat pada kesehatan pekerja/buruh perempuan yang terpaksa harus bekerja meskipun pada hari-hari pertama haid yang sering kali merasakan kesakitan.

Di samping itu kesehatan mereka kurang diperhatikan, hal ini disebabkan karena mereka terpaksa harus bekerja pada hari-hari pertama haid dan sebelum atau sesudah melahirkan, dan bekerja secara tergesa-gesa dan kurang hati-hati, mereka bekerja semata-mata hanya mengejar hasil yang banyak.²⁶

Dalam pembahasan ini penulis akan mengemukakan bagaimana pendapat para ulama terhadap sistem pemberian upah untuk pekerja/buruh perempuan sebagaimana yang dilakukan oleh PD. Mujur Jaya dengan sistem upah potongan. Dalam kajian fiqh persoalan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh termasuk dalam masalah *aqad* dan sistem pengupahannya dibahas dalam bab *ijarah*.

Persoalan *ijarah* (upah-mengupah), para ulama sepakat bahwa *ijarah* disyariatkan dalam Islam, namun demikian mereka menetapkan ketentuan-ketentuan yang harus ada dalam suatu *ijarah*, sehingga apabila ketentuan tersebut tidak dipenuhi oleh para pelaku *ijarah*, maka *ijarahnya* adalah batal.

²⁵ Wawancara dengan Kasiyem, Warti, Karsih, dan Tarsini sebagai pekerja di PD. Mujur Jaya, tanggal 27 April 2007

²⁶ Observasi, Tanggal 20 April 2007

Para ulama mensyaratkan bahwa sebelum melakukan suatu pekerjaan dalam upah-mengupah harus terlebih dahulu mengadakan *aqad* (perjanjian kesepakatan kerja) tertulis di antara perusahaan dan pekerja/buruh. Hal ini dimaksudkan supaya tidak terjadi perselisihan di antara mereka sebagai akibat dari kesalahpahaman karena salah satu di antara mereka ada yang merasa dirugikan. Karena jika menggunakan akad lisan tidak bisa dijadikan sebagai alat bukti yang kuat apabila terjadi perselisihan.

Menurut Wahbah Al-Zuhaili *aqad* bisa dilakukan dengan beberapa cara,²⁷ yaitu:

1. *Aqad* dengan cara perbuatan (*Aqdu Al'Amal*). *Aqad* dengan cara ini bisa dilakukan dalam hal *ijarah*, jual beli, hibah dan sebagainya. Ulama sepakat bahwa *objek* yang dijadikan *aqad* tidak disyaratkan untuk disebutkan kecuali dalam *aqad* pernikahan. Dalam hal *aqad* dengan perbuatan terdapat perbedaan pendapat di antara para ulama, Ulama Hanafiyah dan Hanabilah membolehkan *aqad* dengan perbuatan terhadap barang-barang yang sudah diketahui secara umum. Madzhab Maliki dan pendapat awal Imam Ahmad membolehkan *aqad* dengan perbuatan jika jelas menunjukkan kerelaan dan barang tersebut diketahui secara umum. Menurut Ulama Syafi'iyah, Syi'ah dan Dzahiriyah *aqad* dengan perbuatan tidak dibenarkan karena tidak ada petunjuk yang kuat

²⁷ Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqhu*, hlm. 731

Para ulama mensyaratkan bahwa sebelum melakukan suatu pekerjaan dalam upah-mengupah harus terlebih dahulu mengadakan *aqad* (perjanjian kesepakatan kerja) tertulis di antara perusahaan dan pekerja/buruh. Hal ini dimaksudkan supaya tidak terjadi perselisihan di antara mereka sebagai akibat dari kesalahpahaman karena salah satu di antara mereka ada yang merasa dirugikan. Karena jika menggunakan akad lisan tidak bisa dijadikan sebagai alat bukti yang kuat apabila terjadi perselisihan.

Menurut Wahbah Al-Zuhaili *aqad* bisa dilakukan dengan beberapa cara,²⁷ yaitu:

1. *Aqad* dengan cara perbuatan (*Aqdu Al'Amal*). *Aqad* dengan cara ini bisa dilakukan dalam hal *ijarah*, jual beli, hibah dan sebagainya. Ulama sepakat bahwa objek yang dijadikan *aqad* tidak disyaratkan untuk disebutkan kecuali dalam *aqad* pernikahan. Dalam hal *aqad* dengan perbuatan terdapat perbedaan pendapat di antara para ulama, Ulama Hanafiyah dan Hanabilah membolehkan *aqad* dengan perbuatan terhadap barang-barang yang sudah diketahui secara umum. Madzhab Maliki dan pendapat awal Imam Ahmad membolehkan *aqad* dengan perbuatan jika jelas menunjukkan kerelaan dan barang tersebut diketahui secara umum. Menurut Ulama Syafi'iyah, Syi'ah dan Dzahiriyah *aqad* dengan perbuatan tidak dibenarkan karena tidak ada petunjuk yang kuat

²⁷ Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqhu*, hlm. 731

terhadap kebolehan menggunakan *aqad* seperti itu. Namun demikian di antara pengikut Ulama Syafi'iyah sendiri ada yang membolehkan *aqad* dengan perbuatan dalam berbagai hal seperti Imam An-Nawawi, Al-Baghawi dan Al-Mutawalli.

2. *Aqad* dengan cara ucapan (*Aqdu Al-Lafdhi*). *Aqad* ini bisa dilakukan dalam berbagai hal dan diharuskan dalam *aqad* pernikahan.
3. *aqad* dengan isyarat (*Aqdu Al-Isyarat*). *Aqad* ini diperbolehkan hanya untuk mereka yang cacat.
4. *Aqad* dengan tulisan (*Aqdu Al-Maktabi*). Ulama Syafi'iyah dan Hanabilah mensyaratkan *aqad* ini dengan kehadiran kedua belah pihak.

Dalam suatu perjanjian kerja, *aqad* dalam bentuk tertulis lebih diutamakan dari pada *aqad* dengan menggunakan lisan, karena *aqad* dengan tulisan dapat dipertanggungjawabkan dan dapat dijadikan barang bukti ketika terjadi perselisihan.

Menurut Suhrawardi K. Lubis, suatu *aqad* harus dijelaskan dan disepakati mengenai pekerjaan yang diperjanjikannya sehingga dapat diketahui dengan jelas jenis pekerjaan dan waktu kerjanya. Selain itu upah yang merupakan tujuan pokok seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan harus diketahui dengan jelas baik dalam jumlah, wujud, maupun waktu pembayarannya.²⁸

²⁸ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum*, hlm. 152

Mengenai harga upah, para ulama tidak memberikan ketentuan yang rinci seberapa besar upah itu harus dibayarkan. Mereka lebih menekankan prinsip keadilan dan kedermawanan perusahaan dalam memberikan upahnya. Para perusahaan wajib berbuat baik kepada pekerjanya/buruhnya begitu juga sebaliknya, karena mereka merupakan kerabat yang saling membutuhkan dan tolong menolong. Perusahaan juga wajib mensejahterakan para pekerjanya/buruhnya karena mereka mempunyai andil yang besar dalam mensukseskan usaha majikannya,²⁹ terutama untuk pekerja/buruh perempuan dengan kekhususan biologis yang dimilikinya, tanpa adanya diskriminasi terhadap pekerja/buruh perempuan. Hal ini ditentukan Allah SWT dalam QS. An-Nahl ayat 90 yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ
عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ³⁰

Namun demikian Suhrawardi K. Lubis memberikan penjelasan lebih lanjut upah yang diberikan majikan harus dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan tempat tinggal si pekerja/buruh, dengan kata lain memenuhi kebutuhan pokoknya.³¹

MA. Manan berpendapat bahwa perbedaan pemberian upah diakui dalam Islam karena melihat adanya berbagai tingkat pekerja. adanya

²⁹ *Ibid*, hlm. 155

³⁰ Depag RI, *Al-Qur'an*, hlm. 415

³¹ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum*, hlm. 156

perbedaan kemampuan dan bakat yang mengakibatkan adanya perbedaan penghasilan dan hasil material,³² seperti yang terjadi di PD Mujur Jaya yaitu pekerja/buruh perempuan mendapatkan upah lebih rendah daripada pekerja/buruh laki-laki karena beban yang mereka kerjakan berbeda bukan karena perbedaan jenis kelamin. Pengakuan tersebut sesuai dengan firman Allah QS. An-Nisa ayat 32, yaitu:

لَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا³³

Mengenai keberadaan upah dan hubungannya dengan *aqad*, menurut Madzhab Hanafi upah tidak menjadikan milik dengan (hanya sekedar) *aqad*. Mereka mensyaratkan untuk mempercepat dalam pemberian upah, namun menanggukannya sah, sama halnya mempercepat sebagian dan menanggukkan sebagian yang lain sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. PD Mujur Jaya pun melakukan hal yang sama dengan pekerja/buruh perempuan yaitu jika mereka ingin menanggukkan upahnya atau mempercepat upahnya sesuai kesepakatan. Namun apabila dalam *aqad* terdapat kesepakatan untuk mempercepat atau menanggukannya yang dikaitkan dalam waktu tertentu, maka wajib dipenuhi setelah masa tersebut. Menurut

³² MA. Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa, 1997), hlm. 117

³³ Depag RI, *Al-Qur'an*, hlm. 122

mereka jika *aqad ijarah* untuk suatu pekerjaan maka kewajiban membayarkan upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Apabila tidak ada ketentuan menanggukannya maka menurut Abu Hanifah dan Malik wajib diserahkan secara angsuran sesuai manfaat yang diterima. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak atas upah sesuai dengan *aqad*, sehingga apabila *mu'jir* menyerahkan sesuatu (barang/pekerjaan) kepada *musta'jir* maka ia berhak menerima upahnya.³⁴

Setiawan Budi Utomo berpendapat bahwa berdasarkan kewenangan yang dilegitimasi oleh prinsip *syari'at* pemerintah dapat melakukan segala kebijakan demi terwujudnya *kemaslahatan* dan mengambil tindak penyelamatan untuk memperbaiki kondisi tertentu. Kebijakan yang dilakukan sepanjang untuk *kemaslahatan* dan menjauhkan kerusakan dipandang perlu dan bahkan wajib.³⁵ Dalam hal ini misalnya pemerintah memberikan cuti haid dan melahirkan bagi pekerja/buruh perempuan dengan upah tetap dibayar penuh dalam rangka untuk menjaga kesehatan reproduksi pekerja/buruh perempuan.

Dalam khazanah pemikiran Islam, hak-hak dasar yang wajib dilindungi itu sekurang-kurangnya ada lima yaitu hak hidup (*hifzh al-hayah*), hak berkeyakinan atau beragama (*hifzh al-din*), hak berpikir termasuk di dalamnya berpendapat (*hifzh al-'aql*), hak atas sarana

³⁴ Imam Nurdiman, *Skripsi Pandangan*, hlm. 71-72

³⁵ Setiawan Budi Utomo, *Fiqh Aktual Jawaban Tuntas Masalah Kontemporer* (Jakarta:Gema Insani Press, 2003), hlm. 141

kehidupan atau *property*, dan hak untuk berketurunan (*hifzh al-nasl*).³⁶ Karena itu Masdar F. Mas'udi menyatakan kalau agama saja memberikan hak cuti reproduksi kepada kaum perempuan untuk tidak menjalankan tugas-tugas syariat ketika menjalani fungsi reproduksi, tentunya dalam hal lain juga harus begitu.³⁷ Seperti cuti bekerja untuk pekerja/buruh perempuan karena haid atau melahirkan dalam pekerjaan apapun dengan upah tetap dibayar penuh. Logisnya demikian, adalah tugas pemerintah dan para wakil rakyat terutama, selaku penjamin kepentingan rakyat, untuk mengikhtiyarkannya.³⁸

Turut campur dalam menciptakan ketrentaman antara pekerja/buruh dan majikan dapat dilakukan pemerintah melalui kebijakan-kebijakan yang dituangkan dalam sebuah undang-undang perburuhan. Dengan adanya undang-undang tersebut diharapkan tercipta suatu kedamaian antara pekerja/buruh dengan perusahaan.

Tujuan tersebut sejalan dengan *syari'at* Islam karena target dan objek *syari'at* Islam adalah menciptakan keadilan sosial, memikirkan kesejahteraan pekerja/buruh dan melindungi hak-haknya.

Menurut Faruq An-Nabaha, penetapan pemerintah terhadap upah minimum regional (UMR) yang didukung oleh para fuqaha merupakan *standarisasi* dan *implementasi syari'at* yang harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan, sehingga apabila perusahaan menjadikan UMR

³⁶ Masdar F. Mas'udi, mengutip hal ini dalam *Islam dan Hak-hak Reproduksi Perempuan* (Bandung: Mizan, 1997), hlm. 32

³⁷ *Ibid*, hlm. 161

³⁸ *Ibid*

sebagai acuan untuk memberikan upah maka perusahaan tersebut dianggap sesuai syari'at.³⁹ Dalam hal ini standar upah minimum harus mandasarkan pada tercukupinya kebutuhan pokok hidup yaitu kebutuhan pangan, sandang dan papan sehingga pekerja/buruh memperoleh kehidupan yang layak.⁴⁰

Supaya terjadi hubungan harmonis antara pengusaha dan pekerja/buruh, maka masing-masing pihak harus senantiasa memenuhi dan memberikan hak dan kewajiban di antara mereka.

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja/buruh adalah:⁴¹

- a. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian
- b. Mengerjakan pekerjaan dengan tulus dan teliti
- c. Menjaga keselamatan barang yang dikerjakan
- d. Mengganti kerugian kalau ada kerusakan yang disengaja

Sedangkan yang menjadi hak pekerja/buruh adalah:⁴²

- a. Hak untuk memperoleh pekerjaan
- b. Hak atas upah sesuai yang diperjanjikan
- c. Hak untuk diperlakukan secara baik
- d. Hak atas jaminan sosial terutama menyangkut bahaya yang dialami selama bekerja.

³⁹ Imam Nurdiman, *Skripsi Pandangan*, hlm. 74

⁴⁰ Ridwan, *Fiqh*, hlm. 92

⁴¹ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum*, hlm. 157

⁴² *Ibid*

Dalam konteks perjanjian kerja antara buruh dan majikan, maka apa yang menjadi kewajiban buruh adalah hak dari majikan dan sebaliknya kewajiban buruh adalah hak majikan.⁴³

Dalam organisasi Islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik bagi pekerja maupun majikan. Pada hari pembalasan, Rasulullah saw akan menjadi saksi terhadap orang yang mempekerjakan buruh dan menjadikan pekerjaannya yang diselesaikan olehnya namun tidak memberikan upah kepadanya.⁴⁴

Di samping itu, Islam melarang majikan menjatuhkan denda terhadap para pekerjanya karena kerusakan barang-barang dan alat-alat selama waktu kerja.⁴⁵ Prinsipnya majikan tidak diberikan kekuasaan dalam keadaan apapun untuk menjatuhkan denda terhadap pekerja sebagaimana yang dinyatakan oleh Imam Ibn Hasim dalam ucapannya "pekerja apakah mitra kerja atau buruh kasar tidak dapat dikenakan denda jika ada barang yang dirusaknya selama kerja berlangsung, jika tidak terbukti bahwa dia melakukan dengan sengaja dan jika tidak ada saksi, sebaliknya dia harus bersumpah untuk mendukung pembelaannya agar bisa diterima".

Para ahli Fiqih Islam, termasuk Imam Abu Hanifah dan Imam Malik sepakat bahwa tidak ada denda yang dapat dikenakan secara sah

⁴³ Ridwan, *Fiqh*, hlm. 67

⁴⁴ Muhammad dan Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis* (Jakarta: Salemba Diniyah, 2002), hlm. 176

⁴⁵ Azwalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 392

kepada pelayan (buruh) yang dipekerjakan dalam batas waktu tertentu hanya karena merusakkan barang (alat-alat) jika tidak terbukti bahwa dia melakukan dengan sengaja dan berencana.⁴⁶

Prinsip umum tauhid atau keesaan berlaku untuk semua aspek hubungan antara perusahaan dan pekerjanya. Pengusaha muslim tidak boleh memperlakukan pekerjanya seolah-olah Islam tidak berlaku selama bekerja,⁴⁷ sebagai contoh, pekerja muslim harus diberi waktu untuk melaksanakan sholat, tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan aturan moral Islam, harus diberi waktu istirahat bila mereka sakit dan tidak dapat bekerja, serta tidak boleh dilecehkan secara seksual. Untuk menegakkan keadilan dan keseimbangan.

Setelah penulis menguraikan sekilas tentang berbagai pandangan ulama terhadap sistem pengupahan, maka selanjutnya penulis akan membahas mengenai sistem pemberian upah terhadap pekerja/buruh perempuan yang dilakukan PD. Mujur Jaya dengan sistem upah potongan dari segi *maqasid syari'ah*.

Dalam kegiatan mu'amalah ketentuan-ketentuan al-Qur'an sebagian besar masih bersifat umum. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada manusia untuk mengembangkan pergaulan hidupnya dalam bermasyarakat. Untuk memperinci ketentuan al-Qur'an tersebut, maka sunnah mempunyai peranan

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 393

⁴⁷ *Ibid*

penting sehingga bisa membuka pemahaman terhadap ketentuan al-Qur'an itu. Seperti al-Qur'an memberikan ketentuan bahwa perniagaan adalah cara untuk memperoleh rizki yang halal. Ketentuan tersebut dirinci lagi dengan sunnah seperti Nabi pernah melakukan *aqad ijarah*.⁴⁸

Untuk memperjelas ketentuan-ketentuan hukum mu'amalah yang terdapat dalam al-Qur'an dan as-sunnah tersebut, demikian pula untuk memperoleh ketentuan-ketentuan hukum mu'amalah yang timbul karena perkembangan kebutuhan hidup manusia, maka diperlukan adanya pemikiran-pemikiran yang baru yang di sebut ijtihad.

Ada beberapa metode yang digunakan untuk menggali hukum Islam di antaranya yaitu *Urf*. *Urf* adalah suatu perbuatan yang jiwa merasa tenang merasakannya karena sejalan dengan akal sehat dan diterima oleh tabi'at sejahtera.⁴⁹ Ulama ushul fiqh memberikan rumusan *ka'idah urf* di antaranya:

العادة محكمة⁵⁰

تغير الحكم بتغير الأزمنة و الإمكانة⁵¹

Ulama Ushul fiqh membagi *urf* kedalam 3 (tiga) bagian yaitu dari segi objeknya *urf* meliputi *urf lafdzi* dan *urf 'amali*. *Urf lafdzi*

⁴⁸ Imam Abu Abdilllah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih*, hlm. 48
⁴⁹ Muslihah Usman, *Kaidah-kaidah Ushuliyah dan Fiqhiyah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 141
⁵⁰ *Ibid*, hlm. 140
⁵¹ *Ibid*, hlm. 145

merupakan kebiasaan masyarakat dalam bentuk ungkapan, sementara *urf 'amali* adalah kebiasaan masyarakat dalam bentuk mu'amalah. *Urf* dilihat dari segi cakupannya meliputi *urf 'amm* dan *urf khas*. *Urf 'amm* adalah kebiasaan tertentu yang berlaku luas di masyarakat, sementara *urf khas* adalah kebiasaan yang berlaku pada daerah atau komunitas tertentu. Adapun *urf* dilihat dari keabsahannya meliputi *urf shahih* dan *urf fasid*. *Urf shahih* adalah kebiasaan dalam masyarakat yang tidak bertentangan dengan nash dan kemaslahatan ummat. Sementara *urf fasid* adalah kebiasaan yang bertentangan dengan nash dan kaidah-kaidah dasar yang ada dalam syara'.⁵²

Menurut Imam Hanafi dan Syafi'i *urf* (adat) dapat dijadikan hukum apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:⁵³

- a. Kebiasaan tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan nash, baik al-Qur'an maupun as-Sunnah
- b. Tidak mendatangkan kemadlaratan dan sejalan dengan jiwa akal yang sejahtera
- c. Perbuatan logis dan relevan dengan akal sehat, syarat ini menunjukkan bahwa *urf* tidak mungkin berkenaan dengan perbuatan maksiat
- d. Perbuatan ataupun perkataan selalu dilakukan secara berulang-ulang atau telah mendarah daging dalam perilaku manusia

⁵² Nasrun Harun, *Ushul Fiqh I* (Jakarta: PT Bogos Wacana Ilmu, 1997), hlm. 147

⁵³ Muslihah Usman, *Kaidah*, hlm. 142

Untuk mengetahui apakah praktik sistem pemberian upah borongan terhadap pekerja/buruh perempuan di PD. Mujur Jaya Kroya dapat dikategorikan sebagai *urf* dapat kita perhatikan sebagai berikut:

- 1) Dilihat dari segi objeknya, praktek pemberian upah kepada pekerja/buruh perempuan di PD. Mujur Jaya dengan sistem upah potongan tersebut dikategorikan sebagai *urf 'amali*, karena dalam melakukan *aqad* (perjanjian kerja)nya mereka melakukannya secara sederhana, poin-poin yang harus disepakati tidak disebutkan secara jelas, meskipun demikian mereka telah memahami terhadap apa yang akan mereka kerjakan dan bagaimana upah akan diberikan beserta hal-hal lain yang menjadi hak dan kewajiban mereka. Praktik tersebut mereka lakukan karena sudah menjadi adat kebiasaan mereka.
- 2) Dilihat dari segi cakupannya, praktek seperti ini dapat dikategorikan sebagai *urf khas* karena kebiasaan tersebut di atas dilakukan oleh perusahaan-perusahaan sohon yang berada di wilayah Kroya khususnya di PD. Mujur Jaya.
- 3) Adapun dilihat dari segi keabsahannya yaitu pemberian upah yang dilakukan oleh PD. Mujur Jaya dengan sistem upah potongan kepada pekerja/buruh perempuan secara umum telah sejalan dengan nash al-Qur'an dan as-Sunnah, karena antara perusahaan dan pekerja/buruh perempuan telah sama-sama melaksanakan hak dan kewajiban mereka. Pekerja/buruh perempuan melaksanakan

kewajibannya yaitu melakukan pekerjaan dengan tulus dan teliti dan mereka selalu menjaga kualitas hasil produksi tetap baik sehingga dengan kualitas yang baik tersebut *omset* perusahaan jadi meningkat yang berakibat pada meningkatnya pendapatan perusahaan. Adapun pihak perusahaan selalu menunaikan kewajibannya yaitu memberikan upah setelah mereka melaksanakan pekerjaannya, meskipun di antara pekerja/buruh ada yang memilih untuk tidak mengambil gajinya (dititipkan dulu). Jika terjadi kerusakan pada alat atau mesin produksi sohon, maka akan ditanggung oleh perusahaan, selama kerusakan tersebut tidak disebabkan oleh kesengajaan pekerja/buruh.⁵⁴

Dalam hal *aqad* perusahaan melakukannya dengan cara sederhana dengan tujuan untuk mempermudah kepada mereka yang ingin mendapatkan suatu pekerjaan, karena kebanyakan di antara pekerja/buruh perempuan adalah berpendidikan rendah yang tidak menginginkan prosedur yang berbelit-belit. Kenyataan seperti ini sesuai dengan firman Allah QS. Al-Baqarah ayat 185, yaitu:

... يُرِيدُ اللَّهُ لِيُخَفِّرَ لَكُمْ أَسْرَارَكُمْ وَيُخَفِّرَ لَكُمْ أَسْرَارَكُمْ وَلَا يُرِيدُ اللَّهُ لِيُخَفِّرَ لَكُمْ أَسْرَارَكُمْ ...⁵⁵

Sistem pemberian upah yang mereka lakukan secara umum, logis dan relevan dengan akal sehat, karena dalam melakukan

⁵⁴ Wawancara dengan Pak Fredy Kurniawan sebagai Staf Administrasi Umum, Tanggal 25 April 2007

⁵⁵ Depag RI, *Al-Qur'an*, hlm. 45

pekerjaan, mereka melakukannya atas dasar kerelaan. Tidak ada paksaan di antara mereka bahkan pada praktiknya mereka bisa keluar dan masuk tanpa dipersulit oleh perusahaan,⁵⁶ namun meskipun demikian mereka lebih memilih bekerja di perusahaan tersebut karena mereka akan mendapatkan hasil yang jelas. Kerelaan tersebut menjadi prinsip dasar dalam Islam sebagaimana firman Allah QS. An-Nisa ayat 29 berikut ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ
إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ⁵⁷

Sistem pemberian upah potongan ini berlangsung sejak berdirinya perusahaan-perusahaan sohun dan hal ini telah dilakukan secara berulang-ulang oleh setiap perusahaan sohun yang ada di wilayah Cilacap. Salah seorang pekerja/buruh perempuan menyatakan bahwa dia telah bekerja sejak dulu pada PD Mujur Jaya atau sekitar tahun 90-an. Pada waktu itu telah berlaku *aqad* secara sederhana dengan upah diberikan setelah bekerja (harian) dan sistem itu dilakukan sama oleh seluruh perusahaan sohun di wilayah Cilacap. Sepengetahuan dia praktek

⁵⁶ Wawancara dengan Pak Fredy Kurniawan sebagai Staf Administrasi Umum, Tanggal 25 April 2007

⁵⁷ Depag RI, *Al-Qur'an*, hlm. 122

pemberian semacam ini dilakukan terus menerus hingga sekarang.⁵⁸

Selain 'urf, terdapat metode yang digunakan untuk menggali hukum Islam di antaranya yaitu melalui *maqasid syari'ah*. *Maqasid syari'ah* berarti tujuan Allah dan rasul-Nya dalam merumuskan hukum-hukum Islam, tujuan itu dapat ditelusuri dalam ayat-ayat al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah sebagai alasan logis bagi rumusan suatu hukum yang berorientasi kepada kemaslahatan umat manusia.⁵⁹

Menurut al-Syatibi sebagaimana yang dituliskannya dalam kitab *Al-Muwafaqat fi Ushul Al-Syari'ah*:

هذه الشريعة... وضعت لتحقيق مقاصد الشارع في قيام مصالحهم في الدين والدنيا معا⁶⁰

Apabila ditelaah pernyataan al-Syatibi tersebut, dapat dikatakan bahwa kandungan *maqasid al-syari'ah* atau tujuan hukum adalah kemaslahatan umat manusia.⁶¹

Abu Ishaq al-Syatibi melaporkan hasil penelitian para ulama terhadap ayat-ayat al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah bahwa hukum-hukum disyari'atkan Allah untuk mewujudkan kemaslahatan umat

⁵⁸ Wawancara dengan Satirah sebagai pekerja di PD. Mujur Jaya, Tanggal 30 April 2007

⁵⁹ Satria Efendi, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 233

⁶⁰ Asafri jaya Bakri, *Konsep Maqasid Syari'ah: Menurut Asy-Syatibi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), hlm 64

⁶¹ Asafri jaya Bakri, *Konsep Maqasid Syari'ah: Menurut Asy-Syatibi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), hlm 64

manusia, baik di dunia maupun di akhirat kelak.⁶² Kemaslahatan yang akan diwujudkan itu menurut al-Syatibi terbagi menjadi kepada tiga tingkatan⁶³, yaitu:

1. Kebutuhan *dharuriyat* ialah tingkat kebutuhan yang harus ada atau disebut dengan kebutuhan primer. Bila tingkat kebutuhan ini tidak terpenuhi, akan terancam keselamatan umat manusia baik di dunia maupun di akhirat kelak. Menurut al-Syatibi ada lima hal yang termasuk dalam kategori ini, yaitu memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara akal, memelihara kehormatan dan keturunan, serta memelihara harta.
2. Kebutuhan *hajiyyat* ialah kebutuhan-kebutuhan sekunder, di mana bilamana tidak terwujudkan tidak sampai mengancam keselamatannya, namun akan mengalami kesulitan. Syari'at Islam menghilangkan segala kesulitan itu. Adanya hukum *rukhsah* (keringanan) seperti dijelaskan Abd al-Wahab Khallaf, adalah sebagai contoh dari kepedulian syari'at Islam. Misalnya dalam lapangan mu'amalat disyari'atkannya banyak macam kontrak (akad), serta macam-macam jual beli, sewa menyewa, *syirkah* (perseroan) dan *mudharabah* (berniaga dengan modal orang lain dengan perjanjian bagi laba) dan beberapa hukum *rukhsah* dalam mu'amalat.

⁶² Satria Efendi, *Ushul Fiqh*, hlm. 233

⁶³ *Ibid*, hlm. 234-236

3. Kebutuhan *tahsiniyat* ialah tingkat kebutuhan yang apabila tidak terpenuhi tidak mengancam eksistensi salah satu dari lima pokok di atas dan tidak pula menimbulkan kesulitan. Tingkat kebutuhan ini berupa kebutuhan pelengkap, seperti dikemukakan al-Syatibi, hal-hal yang merupakan menurut adat istiadat, menghindarkan hal-hal yang tidak enak dipandang mata, dan berhias dengan keindahan yang sesuai dengan tuntutan norma dan akhlak. Misalnya dalam lapangan mu'amalat Islam melarang boros, kikir, menaikkan harga, monopoli, dan lain-lain.

Pengkatagorian yang dilakukan al-Syatibi di atas, menunjukkan bahwa betapa pentingnya pemeliharaan lima unsur pokok itu dalam kehidupan manusia. Di samping itu pengkatagorian itu mengacu tidak hanya kepada pemeliharaan lima unsur, akan tetapi mengacu kepada pengembangan dan dinamika pemahaman hukum yang diciptakan oleh Tuhan dalam rangka mewujudkan kemaslahatan manusia.⁶⁴

Dengan demikian apabila praktik sistem pemberian upah tidak memenuhi tiga tujuan *syari'ah* di atas, maka praktik tersebut tidak sesuai dengan *maqasid syari'ah* dan tidak dapat diberlakukan lagi.

Untuk mengetahui apakah praktik sistem pemberian upah potongan terhadap pekerja/buruh perempuan di PD Mujur Jaya Kroya dapat dijadikan 'urf yang *shahih*, maka harus dikaitkan apakah 'urf tersebut

⁶⁴ Asafri Jaya Bakri, *Konsep*, hlm. 73

sudah sesuai dengan *maqasid syari'ah*, untuk lebih jelasnya dapat kita perhatikan sebagai berikut:

- 1) Dilihat dari kebutuhan *dharuriyat*, praktek pemberian upah kepada pekerja/buruh perempuan di PD Mujur Jaya dengan sistem upah potongan tersebut dikaitkan dengan tujuan memelihara jiwa dan keturunan yaitu pekerja/buruh perempuan bekerja secara berlebihan tanpa memperhatikan kesehatannya karena dorongan untuk memperoleh hasil yang banyak demi memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, hal ini bisa berakibat membahayakan jiwa mereka. Dan meskipun perusahaan memberikan waktu cuti haid selama enam hari atau cuti sebelum dan sesudah melahirkan selama 1,5 bulan, itu tidak berarti upah pekerja/buruh perempuan tetap di bayar, oleh karena itu mereka memilih untuk tetap bekerja atau hanya mengambil cuti seminimal mungkin agar mendapatkan upah sebanyak-banyaknya, karena upah mereka dihitung dari banyaknya jumlah yang mereka hasilkan. Hal ini berarti perusahaan tidak memperhatikan fungsi reproduksi mereka atau tidak memelihara keturunan.
- 2) Dilihat dari kebutuhan *hajiyat*, dalam melakukan *aqad* (perjanjian kerja)nya mereka melakukannya secara lisan, poin-poin yang harus disepakati tidak disebutkan secara jelas, maka nantinya dapat merugikan pekerja/buruh perempuan, karena perjanjian kerja tersebut tidak secara tertulis yang tidak bisa dijadikan alat

bukti yang kuat apabila terjadi perselisihan di antara mereka.

Dengan demikian tujuan memelihara harta sulit diwujudkan.

3) Dilihat dari kebutuhan *tahsiniyat*, karena praktik pemberian upah dengan sistem upah potongan yang dilakukan oleh PD Mujur Jaya tidak sesuai dengan maqasid syari'ah yaitu tidak memelihara jiwa, keturunan dan harta, maka lebih baik praktik ini dihilangkan guna memelihara tiga unsur pokok di atas.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, pada dasarnya tujuan utama disyari'atkan hukum adalah untuk memelihara kemaslahatan dan sekaligus menghindari kemafsadatan, baik di dunia maupun di akhirat.⁶⁵ Segala macam kasus hukum, baik yang secara eksplisit diatur dalam al-Qur'an dan hadits maupun yang dihasilkan melalui ijtihad, harus bertitik tolak pada tujuan tersebut. Dalam kasus hukum yang secara eksplisit dijelaskan dalam kedua sumber utama fiqh itu, kemaslahatan dapat ditelusuri melalui teks yang ada dan dapat dijelaskan, maka kemaslahatan itu dijadikan titik tolak penetapan hukumnya atau yang disebut pada *al-maslahat al-mu'tabarat*. Berbeda halnya jika kemaslahatan itu tidak dijelaskan secara eksplisit ke dalam kedua sumber itu, dalam hal ini sangat penting untuk menggali dan menemukan *maslahat* yang terkandung dalam penetapan hukum. Pada dasarnya hasil penelitian ini dapat diterima selama tidak bertentangan dengan *maslahat* yang telah ditetapkan

bukti yang kuat apabila terjadi perselisihan di antara mereka.

Dengan demikian tujuan memelihara harta sulit diwujudkan.

3) Dilihat dari kebutuhan *tahsiniyat*, karena praktik pemberian upah dengan sistem upah potongan yang dilakukan oleh PD Mujur Jaya tidak sesuai dengan maqasid syari'ah yaitu tidak memelihara jiwa, keturunan dan harta, maka lebih baik praktik ini dihilangkan guna memelihara tiga unsur pokok di atas.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, pada dasarnya tujuan utama disyari'atkan hukum adalah untuk memelihara kemaslahatan dan sekaligus menghindari kemafsadatan, baik di dunia maupun di akhirat.⁶⁵ Segala macam kasus hukum, baik yang secara eksplisit diataur dalam al-Qur'an dan hadits maupun yang dihasilkan melalui ijtihad, harus bertitik tolak pada tujuan tersebut. Dalam kasus hukum yang secara eksplisit dijelaskan dalam kedua sumber utama fiqh itu, kemaslahatan dapat ditelusuri melalui teks yang ada dan dapat dijelaskan, maka kemaslahatan itu dijadikan titik tolak penetapan hukumnya atau yang disebut pada *al-maslahat al-mu'tabarat*. Berbeda halnya jika kemaslahatan itu tidak dijelaskan secara eksplisit ke dalam kedua sumber itu, dalam hal ini sangat penting untuk menggali dan menemukan *maslahat* yang terkandung dalam penetapan hukum. Pada dasarnya hasil penelitian ini dapat diterima, selama tidak bertentangan dengan *maslahat* yang telah ditetapkan

dalam kedua sumber tersebut. Jika terjadi pertentangan, maka masalahat dimaksud digolongkan sebagai *al-maslahat al-mughat*. Oleh karena '*urf*' yang telah dilakukan oleh PD Mujur Jaya tidak sesuai dengan tujuan maqasid syari'ah yaitu memelihara jiwa, keturunan dan harta, maka '*urf*' tersebut tidak bisa dijadikan sebagai sumber hukum yang *shahih* karena tidak terpeliharannya kemaslahatan pekerja/buruh perempuan di perusahaannya.

Agama Islam merupakan petunjuk bagi umat, aturan yang dibuatnya tidak bersifat kaku tetapi fleksibel, dinamis dan abadi, sehingga mampu mengikuti perkembangan zaman dalam rangka untuk mengayomi kebutuhan hidup masyarakat. Agama Islam bagi manusia adalah sebagai pedoman untuk memelihara manusia itu sendiri, sehingga apabila manusia dalam berbuat mengikuti ajaran agamanya maka mereka akan terjaga dan terpelihara.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa menurut hukum positif sistem pemberian upah dengan system upah potongan yang dilakukan oleh PD. Mujur Jaya Kroya dengan upah minimum Rp 450.000,- dan untuk pekerja/buruh perempuan khususnya yang mendapatkan upah sebulan kurang lebih Rp 480.000,- tersebut tidak sesuai dengan upah minimum kota Cilacap yaitu Rp 521.000,00/bulannya, seperti yang disebutkan dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 pasal 90 bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur setempat. Jika kesepakatan tersebut ternyata lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum. Bisa dilihat bahwa PD. Mujur Jaya dalam memberikan upah terhadap pekerja/buruh perempuannya belum sesuai dengan standar upah minimum yang dikeluarkan oleh pemerintah setempat. Padahal kebijakan yang dikeluarkan pemerintah tersebut masih jauh untuk kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Hal ini bisa kita lihat bahwa dari pihak pemerintah sendiri cenderung memihak perusahaan dan mengesampingkan kesejahteraan pekerja/buruh yaitu dalam pembuatan

- a) Pemanggilan terhadap pengusaha apabila ada aduan dari pekerja/buruh
- b) Peningkatan kualitas dan kuantitas dalam pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerja/buruh
- c) Meningkatkan pengawasan terhadap apa yang dilakukan perusahaan dan apabila terjadi pelanggaran, maka perusahaan wajib diberikan sanksi yang tegas
- d) Penyebarluasan pamflet dan modul undang-undang terkait dengan hak dan kewajiban perusahaan atau pekerja/buruh

Ditinjau dari hukum Islam yaitu dalam konteks *ushul fiqh*, sistem upah potongan yang ada di perusahaan tersebut merupakan '*urf fasid*' karena tidak sesuai dengan *maqasid syari'ah* yaitu mewujudkan kemaslahatan pekerja/buruh perempuan, hal ini dapat dilihat dalam penjelasan berikut ini:

3. Sistem *aqad* (perjanjian kerja) yang mereka lakukan dapat mengakibatkan tidak terpeliharanya harta pekerja/buruh perempuan karena upah yang mereka terima tidak tetap jumlahnya.
4. Nilai *madharat* yang diperoleh dari pemberian upah terhadap pekerja/buruh perempuan dengan sistem upah potongan tersebut mendorong mereka bekerja secara tergesa-gesa tanpa memperhatikan kesehatannya sehingga tidak terpeliharanya jiwa dengan baik, dan dalam memelihara keturunan tidak terjamin karena cuti haid dan melahirkan yang diterapkan dalam sistem pengupahan borongan

membuat pekerja/buruh perempuan tidak mengambilnya karena jika mengambil cuti tersebut maka mereka tidak mendapatkan upah (upah tidak dibayar penuh), padahal mereka harus memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

B. Saran-saran

1. Bagi perusahaan, hendaknya akomodatif dalam pembuatan peraturan perusahaan dan beritikad baik dalam melaksanakan peraturan-peraturannya.
2. Bagi Disnakertrans Cilacap yaitu intensif dalam mengawasi pelaksanaan pengupahan pada perusahaan-perusahaan di wilayah Cilacap berdasarkan standar upah minimum yang dikeluarkan pemerintah dan berdasarkan kesejahteraan hidup pekerja/buruh dan keluarganya.
3. Bagi pekerja/buruh yaitu sebaiknya membentuk paguyuban/serikat pekerja sendiri guna melindungi hak-haknya secara maksimal.
4. Sebaiknya sistem upah potongan terhadap pekerja/buruh perempuan tidak berpengaruh pada upah mereka yang tidak tetap karena mereka mengambil cuti haid dan melahirkan dengan mempertimbangkan kekhususan biologis yang dimilikinya.

C. Kata Penutup

Alham-dulillahirobbill 'alamin, penulis panjatkan rasa syukur kehadiran Allah SWT atas segala bimbingan dan petunjuk-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Doa dan harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi mereka yang berkecimpung di dunia pendidikan, meskipun disadari masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun senantiasa penulis harapkan.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT sajalah penulis berserah diri, semoga Allah SWT selalu menuntun kita kepada jalan yang benar. Amin

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Amir, Ash-Shan'ani Al-Ma'rif bi Al-Amir, *Subulu As-Salam*, Juz III, Semarang: Toha Putra, tt
- Al-Bukhari, Imam Abu Abdullah Muhammad bin Ismail, *Shahih Bukhari*, Juz III, Beirut: tp,tt
- Al-Qozwani, Abu Abdillah Muhammad Ibn Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, Juz II, Beirut: Darul Fikr, 1995
- Al-Zuhaili, Wahbah, *Al-Fiqhu Al-Islami Wa'adilatuh*, Juz IV, tk: Darul Fikr, 1998
- Al-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Ushul Al-Syari'ah*, Kairo: Al-Tawfikia, tt
- As-Shiddiqi, Hasbi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang: PT. Pustaka Rizki Puti, 1997
- Ash-Shiddiqi, Hasbi, *Tafsir Al-Qur'anul Al-Majid An-Nur*, Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2000
- Asyaukani, Al-Imam Muhammad, *Nailu Al-Authar*, Juz III, Beirut: Mustafa Al-Babi Al-Halabi, tt
- Azwar, Saefudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998
- Bakri, Asafri Jaya, *Konsep Maqasid Syari'ah Menurut Asy-Syatibi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996
- Dahlan, Abdul Aziz, ed, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jakarta: PT. Ikhtiar Baru Van Hoeve, tt
- Davis, Martin, *The Blackwell Companion to Social Work*, USA: Blackwell Publishing Ltd, 2003
- Djamil, Faturrahman, *Filsafat Hukum Islam*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999
- Dumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006
- Efendi, Satria, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Kencana, 2005
- Fauroni, Lukman dan Muhanimad, *Visi Al-Qur'an tentang Etika Bisnis*, Jakarta: Salemba Diniyah, 2002

- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research Jilid I*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000
- Harun, Naerun, *Ushul Fiqh I*, Jakarta: PT. Bogos Wacana Ilmu, 1997
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003
- Jabir Al-Jazairi, Abu Bakr. *Minhaju Al-Muslim*, alih bahasa Fadli Bahri, Jakarta: Darul Falah, 2002
- Karim, Helmi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997
- Lubis, Suhrawati K, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000
- Mannan, *Islamic Economic Theory and Practice*, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa, 1997
- Martoyo, Susilo, *Manajemen SDM*, Yogyakarta: BPFE, 1992
- Mas'udi, Masdar F, *Islam dan Hak-hak Reproduksi Perempuan*, Bandung: Mizan, 1997
- Mernissi Fatima, Riffat Hasan, *Setara di Hadapan Allah*, Yogyakarta: LSPPA, 2000
- Muhammad, Husein, *Islam Agama Ramah Perempuan*, Yogyakarta: LKiS, 2004
- Musdah, Mulia Siti, *Muslimah Perempuan Pembaru Keagamaan Reformis*, Bandung: Mizan, 2005
- Muttahari, Morteza, *Wanita dan Hak-haknya dalam Islam*, Bandung: Pustaka, 1986
- Narwoko, Dwi dan Bagong Suyanto, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*, Jakarta: Kencana, 2004
- Nasution, Bahder Johan, *Hukum Ketenagakerjaan kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Bandung, Mandar Maju, 2004
- Nurdiman Imam, *Skripsi Pandangan Hukum Islam Terhadap Sistem Pemberian upah borongan Studi Kasus di Perusahaan Mie Sohun Mluku Purwokerto*, Purwokerto: STAIN, 2004
- Pendidikan, Departemen dan Kebudayaan, *UUD 1945 P-4 GBHN Kewapadaan Nasional*, tk:tp, 1997

- Poerwadaminta, WJS, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1998
- Rahman, Azwalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995
- Rasyid, Sulaiman, *Fiqh Islam*, Jakarta: Attahiriyah, tt
- RI, Depag, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: CV. Toha Putra, 1989
- Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007
- Ropi, Ismatu dan Jamhari, *Citra Perempuan dalam Islam*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003
- Sabiq, Sayyid, et al, *Fiqh Sunnah, Juz III*, Beirut: Darul Al-Kutub Al-Arabi, tt
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005
- Simanjuntak, Payaman, *Peranan Etika dalam Bisnis*, (on-line) www.nakertrans.go.id, diakses 13-01-2007
- Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1995
- Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002
- Surakhman, Winarso, *Pengantar Penelitian Hukum Dasar Metodologi dan teknik*, Bandung: Sarsito, 1994
- Syafe'i, Rahmat, *Fiqh Muamalah, Bandung: CV. Pustaka Setia*, 2001
- Umar, Nasaruddin, *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif Al-Qur'an*, Jakarta: Paramadina, 2001
- Undang-undang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006
- Usman, Muslihah, *Kaidah-kaidah Ushuliyah dan Fiqyah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997
- Utomo, Setiawan Budi, *Fiqh Aktual Jawaban Tuntas Masalah Kontemporer*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003
- Widanti, Agnes, *Hukum Berkeadilan Jender*, Jakarta: Kompas, 2005

TERJEMAHAN

No	Fn	Hlm	Terjemah
1.	15	25	Aqad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti
2.	16	25	Aqad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah serta menerima penggantian atau kebolehan dengan pengganti tertentu.
3.	17	26	Menjadikan milik atas suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan mengganti.
4.	18	26	Suatu jenis aqad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.
5.	23	28	Salah seorang dari dua orang itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja pada kita, karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja pada kita ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah dia (Syuaib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah satu dari kedua nakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.
6.	24	28	Hai orang yang beriman janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka...
7.	28	30	...kemudian jika mereka menyusukan anak-anakmu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya...
8.	29	30	...Musa berkata: jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu.
9.	30	30	Dari Aisyah ra, Nabi dan Abu Bakar pernah mempekerjakan seorang laki-laki dari Bani Ad-Diili kemudian dari Abdullah bin 'Adii untuk dijadikan petunjuk jalan yang khirit, artinya yang sangat mahir dalam bidang penunjuk jalan yang telah mengikat perjanjian dengan sumpah dalam keluarga Al-Ash

			bin Wa'il, sedang dia adalah pemeluk agama kafir Quraisy, maka kalian berdua mempercayainya, lalu menyerahkan kendaraan unta kepada seorang laki-laki itu dan dijanjikan menjemput di gua Tsur sesudah tiga malam, maka diapun datang menjemputnya dengan membawa kedua kendarannya (HR. Bukhari)
10.	31	31	Dari Abdullah bin Umar, dia berkata, Rasulullah bersabda: "berikanlah kepada buruh itu upahnya sebelum kering keringatnya". (Ibnu Majah)
11.	32	31	Dari Abu Sa'id, ia berkata: Rasulullah SAW melarang menyewakan buruh sebelum menjelaskan upahnya kepadanya, melarang najsy (menyuruh orang lain supaya memuji dagangannya agar laku) dengan cara meraba-raba dan lempar kerikil. (HR. Ahmad)
12.	33	32	Dari Abu Hurairah, dia berkata: Rasulullah SAW bersabda Allah Azzawajalla berfirman: ada tiga golongan yang aku jadi musuh mereka pada hari kiamat, sedangkan siapa yang jadi musuhnya pasti aku akan mengalahkannya pada hari kiamat: 1. Seseorang yang memberi (sesuatu) karena Aku merdeka kemudian dia berkhianat. 2. Seseorang yang menjual orang mempekerjakan seorang buruh dan buruh tersebut telah memenuhi kewajibannya, tapi dia tidak memenuhi upahnya". (HR. Ibnu Majah)
13.	36	32	Dari Ibnu Abbas ra, ia berkata: beliau Nabi pernah berbekam dan memberi upah kepada tukang bekam". (HR. Bukahri)
14.	30	65	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.
15.	33	66	Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kamu lebih besar dari sebagian yang lain, (karena) laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan bagi para wanita (pun) ada bagian yang dari karuniannya. Dan mohonlah kepada Allah sebagian sesuatu, sesungguhnya Allah mengetahui segala

16.	50	72	Adat bisa dijadikan hukum
17.	51	72	Perubahan hukum itu berdasarkan perubahan zaman, tempat dan keadaan.
18.	55	75	...Allah menghendaki kemudahan bagimu dan tidak menghendaki kesukaran...
19.	57	76	Hai orang yang beriman janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antar kamu.
20.	60	77	Sesungguhnya syari'at itu bertujuan mewujudkan kemaslahatan manusia di dunia dan diakhirat

DEPARTEMEN AGAMA RI
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PURWOKERTO

Alamat: Jl. Jen. A. Yani No. : 40 A Telepon 35624 Purwokerto
Purwokerto, 16 Oktober 2006

Revisi: Permohonan Persetujuan
Judul Skripsi

Kepada Yth. :
Bapak Ketua Sekolah Tinggi
Agama Islam Negeri
Di: Purwokerto.

Assalamu'alaikum War. Wab.
Yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam
Negeri Purwokerto:

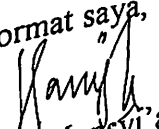
- 1. Nama : Hani Munsyi'ah
- 2. Nomor Induk : 032622010
- 3. Semester/ Jurusan : VII/ Syari'ah
- 4. Angkatan Tahun : 2003
- 5. Tahun Akademik : 2003/ 2004

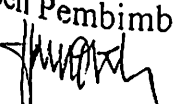
Dengan ini saya mohon dengan hormat perkenan Bapak untuk menyetujui Judul
rencana Skripsi guna melengkapi sebagian syarat-syarat untuk menyelesaikan studi
program S-1 pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.


Adapun judul Skripsi yang saya ajukan adalah sebagai berikut: "Perlindungan
Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam
dalam Kasus di PD. Mujur Jaya Kroya".

Bersama ini kami lampirkan data beban sks yang telah saya tempuh sebagaimana
terdapat dalam lampiran. Demikian surat permohonan ini saya buat dan sebelumnya saya ucapkan terima
kasih.

Wassalamu'alaikum War. Wab.

Hormat saya,

Hani Munsyi'ah
NIM. 032622010

Mengetahui:
Dosen Pembimbing,

Dra. Naqiyah, M. Ag
NIP. 150242019

MENYETUJUI:
KETUA JURUSAN

Drs. H. Ansori, M. Ag
NIP. 150253869



DEPARTEMEN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126

SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Syari'ah No. STA.26/KJS/PP.009/20/2006 tentang Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi atas NAMA : Hani Munsyi'ah NIM : 032622010 dengan judul : **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam (Studi Kasus di PD. Mujur Jaya-Kroya)**

Saya menyatakan ~~bersedia/tidak bersedia~~*) menjadi pembimbing skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 26 Sept 2006

Dra. Naqiyah, M.Ag.
NIP. 150242019

Catatan : *) Coret yang tidak perlu



DEPARTEMEN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126

Purwokerto, 20 Juli 2006

Nomor : STA.26 KJS PP.009/20/2006
Lamp : 1 Lembar
Hal : Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi

Kepada
Yth. Dra. Naqiyah, M.Ag.
Di
Purwokerto

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Sesuai dengan hasil sidang penetapan judul skripsi mahasiswa program studi Akhwalusy Syakhshiyah dan Muamalah Jurusan Syaria'ah pada hari Kamis tanggal 20 Juli 2006. Kami mengusulkan Saudara untuk menjadi pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Hani Munsyi'ah
NIM : 032622010
Prodi : MUA
Semester : VI
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam (Studi Kasus di PD. Mujur Jaya-Kroya)

Untuk itu, kami mohon Saudara dapat mengisi surat kesediaan terlampir. Atas kesediaan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan
Sekretaris Jurusan,
Drs. H. Syufa'at, M.Ag.
NIP. 150253870



DEPARTEMEN AGAMA RI
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
 (STAIN) PURWOKERTO

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 636553
 Purwokerto 53126

SURAT KETERANGAN MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
 Nomor : STA.26/PK.I/PP.009/ /2005

Yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua Jurusan Syariah STAIN Purwokerto
 menerangkan bahwa :

Nama : Hani Munzirah
 NIM : 032622010
 Semester : V
 Jurusan/Prodi : Syariah / MUA

Yang mengikuti seminar proposal pada :

Hari/tanggal	Presenter	Tanda tangan moderator	
		1.	2.
Selasa / 25 oktober 2005	Umi Latifah Mansurah	1.	2.
Selasa / 25 oktober 2005	Aksin Azami	3.	4.
Selasa / 25 oktober 2005	Samsul ma'arif		
Selasa / 25 oktober 2005	Mustolih	5.	
Selasa / 25 oktober 2005	Sariful Mustafin		

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk
 mengajukan judul proposal skripsi.

Purwokerto, 25 oktober 2005
 An. Ketua
 Ketua Jurusan Syariah

Drs. A. Uthfi Hamidi, M.Ag
 NIP. 150 252 267

DEPARTEMEN AGAMA RI
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PURWOKERTO

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 636553
Purwokerto 53126

BERITA ACARA/ DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

1. Hari/ Tanggal : Kamis/ 14 Desember 2006
2. Waktu/ Jam : 08.00.00 WIB
3. Nama : Hani Munsyi'ah
4. NIM : 032622010
5. Semester/ Jurusan : VII/ Syari'ah
6. Tahun Akademik : 2003-2004
7. Tempat : Lt. II Lab. Syari'ah
8. Peserta Seminar : (Dalam Tabel)

NIM	Peserta	Angkatan	Tanda Tangan
09264003	Amir H	1999	1. [Signature]
02265001	NASHRUH, H.L	1999	2. [Signature]
02266010035	Solek, Khuzaini	2002	3. [Signature]
022640011	Barokah Sulistiyani	2002	4. [Signature]
042622024	Sri Agus Triannaningsih	2004	5. [Signature]
022650021	Rahman Saufi Haji	2002	6. [Signature]
022650022	Muhammad Fadillah	2002	7. [Signature]
042622013	Iida Musfiroh	2004	8. [Signature]
042622027	Tri Muzani	2004	9. [Signature]
022622018	Rubiyah Nur An	2004	10. [Signature]
042622027	Fit Nur Kholidah	2002	11. [Signature]
042622027	Amgum Setyoni	2004	12. [Signature]
022650001	Fit Mutalwa		

Mahasiswa Ybs,
Purwokerto,

Hani Munsyi'ah

NIM. 032622010

Pembimbing

Dra. Naqiyah, M. Ag

NIP. 150242019

Moderator/ Ketua Jurusan

Drs. H. Ansori, M. Ag
NIP. 150253869



DEPARTEMEN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN)

Jl. A. Yani No. 40A Telp. 0281-365624 Fax. 636553 Purwokerto 53126
Homepage : www.stain-purwokerto.ac.id

Purwokerto, 10 Maret 2007

Kepada Yth.

1. Kepala Badan Kesbag dan Linmas
Kab. Cilacap
2. Kepala Balitbang Telarda
Kab. Cilacap
3. PD. Mujur Jaya-Kroya

: STA.26/PK.I/PP.009/896/2007

: --

: Permohonan Ijin Riset Individual

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Skripsi, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan ijin observasi kepada mahasiswa kami sebagai berikut :

1. Nama : Hani Munsyi'ah
2. No. Induk Mahasiswa : 032622010
3. Semester : VIII (depalan)
4. Program Studi : Muamalah
5. Alamat : Jl. Raya Kebarongan Rt 02/IX Kemranjen Banyumas
6. Judul : TINJAUAN HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM
TERHADAP UPAH BAGI PEKERJA / BURUH
PEREMPUAN DI PD. MUJUR JAYA KROYA

Adapun observasi tersebut akan kami laksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Obyek : PD. Mujur Jaya
2. Tempat/Loksi : Jl. Raya Desa Mujur Jaya
3. Tanggal Observasi : 10 Maret - 10 Agustus 2007
4. Metode Penelitian : Observasi, Wawancara, Test, Angket, Dokumentasi dan eksperimen*)

Kemudian atas ijin dan perkenan saudara, sebelumnya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
Jl. D. I. Panjaitan No. 1 Telp. (0282) 538118 - 537477 Fax. (0282) 534118
CILACAP 53222

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN / SURVEY / PKL

NOMOR : 072 / 348 / 14 / IV / 2007

Dasar :

- Keputusan Bupati Cilacap Nomor 71 Tahun 2004 tanggal 8 Juni 2004 Tentang Prosedur Permohonan Rekomendasi Penelitian / Survey, Praktek Kerja Lapangan (PKL) dan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kabupaten Cilacap.
- Surat dari Pembantu Ketua I Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto : Nomor : STA 26/PK I/PP.009/896/2007 tanggal , 10 Maret 2007 tentang Permohonan Ijin Penelitian.

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat (KESBANG DAN LINMAS) Kabupaten Cilacap menyatakan **TIDAK KEBERATAN** untuk memberikan rekomendasi atas Pelaksanaan **Penelitian** yang akan dilaksanakan oleh :

Nama : **HANI MUNSYP'AH**
Penanggungjawab : **Drs. MOH. ROQIB, M.Ag**
Judul : **Tinjauan Hukum Positif Dan Hukum Islam Terhadap Upah Bagi Pekerja / Buruh Perempuan Di Pd. Mujur Jaya Kroya.**
Lokasi : **Di PD. Mujur Jaya Kroya**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

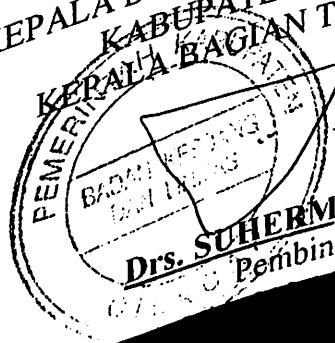
- Pelaksanaan **Penelitian** ini tidak disalahgunakan untuk tujuan lain yang berakibat pelanggaran Peraturan Perundang - undangan yang berlaku.
- Mentaati segala ketentuan dalam pelaksanaan **Penelitian** dimaksud.
- Setelah selesai pelaksanaan **Penelitian** harap melaporkan hasilnya kepada Bupati Cilacap lewat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat (KESBANG DAN LINMAS) Kabupaten Cilacap.

Surat rekomendasi ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat rekomendasi ini tidak mentaati / mengindahkan ketentuan - ketentuan sebagaimana tersebut diatas.

Surat rekomendasi ini berlaku mulai tanggal **10 Maret 2007 s/d 10 Agustus 2007**

DIKELUARKAN DI : **CILACAP**
PADA TANGGAL : **14 April 2007.**

An. KEPALA BADAN KESBANG DAN LINMAS
KABUPATEN CILACAP
KERALA BAGIAN TATA USAHA


Drs. SUHERMAN, MM
Pembina

PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
Jl. D. I. Panjaitan No. 1 Telp. (0282) 538118 - 537477 Fax. (0282) 534118
CILACAP 53222

Cilacap, 14 April 2007

072 / 348 / 14/IV/2007
Biasa
1 (satu) Lembar
Pemberitahuan Tentang
Ijin Penelitian

Kepada Yth;
Kepala Bappeda Kabupaten Cilacap.
Di -

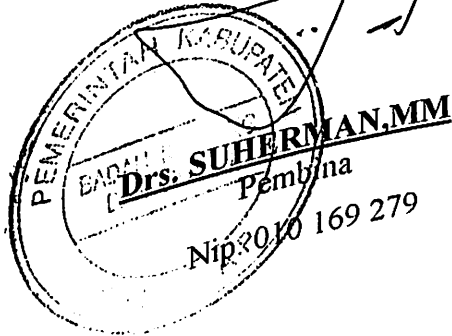
CILACAP

Dengan hormat,

Menunjuk Surat dari Pembantu Ketua I Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)
Purwokerto Nomor : STA.26/PK.I/PP.009/896/2007 tanggal 10 Maret 2007 tentang
Permohonan Ijin Penelitian.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa di Kabupaten Cilacap akan dilaksanakan
Penelitian dari Mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto
dengan maksud / tujuan sebagaimana tersebut dalam rekomendasi terlampir.

An. KEPALA BADAN KESBANG DAN LINMAS
KABUPATEN CILACAP
KEPALA BAGIAN TATA USAHA



KEPADA YTH :
Hani Munsyi'ah (yang bersangkutan);
Assip.

PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
Jalan Kauman Nomor 28 B Telp (0282) 533797 (KEPALA), FAX. 534945
Kode Pos 53223
CILACAP

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN / SURVAI
Nomor : 072/000 278 /16.1

- Keputusan Bupati Cilacap nomor : 71 Tahun 2004 tanggal 8 Juni 2004 perihal :
Prosedur Permohonan Rekomendasi Penelitian / Survai, Praktek Kerja
Lapangan (PKL) dan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kabupaten Cilacap.
Surat Kepala Badan Kesbang dan Linmas Kabupaten Cilacap Nomor: 072/
348/14/IV/2007 tanggal 14 April 2007 Perihal : Pemberitahuan Tentang Ijin
Penelitian.

Bertanda tangan di bawah ini Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)
Kabupaten Cilacap bertindak atas nama Bupati Cilacap, menyatakan TIDAK KEBERATAN atas
kegiatan Penelitian / Survai dalam wilayah Kabupaten Cilacap yang dilaksanakan oleh :

Nama : **HANI MUNSUYAH (NIM : 032622010)**
Pekerjaan : Mahasiswa Jurusan Syariah STAIN Purwokerto
Alamat : Jl. Raya Kebarongan RT 02 RW IX Kemaranjen, Banyumas
Penanggungjawab : Drs. Moh. Roqib, M.Ag (Pembantu Ketua I)
Maksud Tujuan : Mengadakan Penelitian

Judul Penelitian / Survai : **"TINJAUAN HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM TERHADAP
UPAH BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI PD. MUJUR JAYA
KROYA"**
Lokasi : Di PD Mujur Jaya Kroya

Adapun ketentuan-ketentuan sebagai berikut :
1. Pelaksanaan Penelitian / Survai tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat
mengganggu ketenangan dan ketertiban masyarakat / pemerintah.
2. Sebelum melaksanakan Penelitian / Survai langsung kepada responden, harus terlebih dahulu
melaporkan kepada Kepala Instansi / Wilayah (Camat/Kepala Desa/Kepala Kelurahan) setempat.
3. Setelah Penelitian / Survai selesai, supaya menyerahkan hasilnya kepada BAPPEDA Cilacap.
4. Apabila dalam jangka waktu tertentu hasil Penelitian / Survai belum dikirim ke BAPPEDA, maka
kepada Penanggung jawab / Pimpinan Lembaga Pendidikan yang bersangkutan berkewajiban
mengirimkan hasil penelitian tersebut diatas

Dikeluarkan di : Cilacap.
Pada tanggal : 16 April s/d 16 Juli 2007
: 14 April 2007.

an. **BUPATI CILACAP**
KEPALA BAPPEDA KAB. CILACAP
Ub. KABID. STATISTIK DAN LITBANG



Disampaikan Kepada Yth:
Kepala Badan Kesbang dan Linmas Kab. Cilacap;
Kepala PD Mujur Jaya Kroya;
Kepala STAIN Purwokerto.



PERUSAHAAN DAGANG MUJUR JAYA
CAP. " GELANG INDAH "

Jl. Raya Desa Mujur RT. 05 / 1 Telp. (0282) 494380 Mujur - Kroya

Surat Keterangan Penelitian
No. A2 / 05 / 11 / 11 / 2007

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur PD. Mujur Jaya Kroya, kabupaten Cilacap,
menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

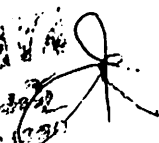
Nama : Hani Munsyi'ah
Jabatan : Mahasiswa STAIN Purwokerto
NIM : 032622010
Alamat : Jl. Raya Kebarongan RT 02/RW IX kecamatan Kemranjen
kabupaten Banyumas Jawa Tengah 53194

Telah melaksanakan penelitian di Pabrik kami, yang diselenggarakan pada tanggal 25 April 2007
pada tanggal 23 Juli 2007 dengan mengangkat judul "Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam Terhadap Upah
Pekerja/Buruh Perempuan di PD. Mujur Jaya Kroya".

Demikian surat keterangan penelitian ini kami berikan kepada yang bersangkutan. Dan harap
dipertanggungjawabkan sebagaimana mestinya.

Cilacap, 23 April 2007

Direktur


H. Martono

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fredy Kurniawan

Jabatan : Staf Administrasi Umum

Alamat : RT 04/RW 04 Perum Puri Mujur No. 166 Kroya

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : Hani Munsyi'ah

NIM : 032622010

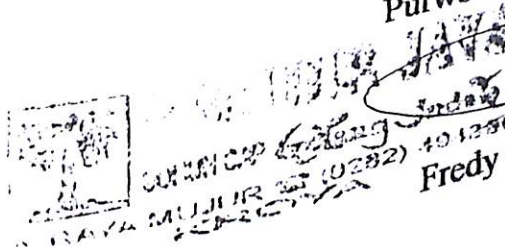
Jurusan/prodi : Syari'ah/Muamalah

Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007


PT. MUJUR JAYA KROYA
JURUSAN MUJUR (0282) 40 1280
Fredy Kurniawan

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Satirah
Jabatan : Pekerja/buruh
Alamat : RT 02/RW 15 Pageralang Banyumas

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : Hani Munsyi'ah

NIM : 032622010

Jurusan/prodi : Syari'ah/Muamalah

Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007



Satirah

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zaenab

Jabatan : Pekerja/buruh

Alamat : RT 02/RW 05 Pageralang Banyumas

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : Hani Munsyi'ah

NIM : 032622010

Jurusan/prodi : Syari'ah/Muamalah

Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007



Zaenab

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mutmainah

Jabatan : Pekerja/buruh

Alamat : RT 01/RW 04 Mujur Kroya

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : Hani Munsyi'ah

NIM : 032622010

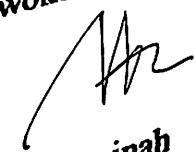
Jurusan/prodi : Syari'ah/Muamalah

Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007



Mutmainah

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Karsih
Jabatan : Pekerja/buruh
Alamat : RT 02/RW 15 Pageralang Banyumas

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : Hani Munsyi'ah
NIM : 032622010
Jurusan/prodi : Syari'ah/Muamalah
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007



Karsih

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sutirah

Jabatan : Pekerja/buruh

Alamat : RT 02/RW 06 Mujur Kroya

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : Hani Munsyi'ah

NIM : 032622010

Jurusan/prodi : Syari'ah/Muamalah

Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007


Sutirah

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kawi
Pekerjaan : Pekerja/buruh
Alamat : RT 05/RW 01 Karang Salam Banyumas
Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:
Nama : Hani Munsyi'ah
NIM : 032622010
Jurusan/prodi : Syari'ah/Muamalah
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007


Kawi

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suharti
Jabatan : Pekerja/buruh
Alamat : RT 04/RW 01 Karang Salam Banyumas

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : Hani Munsi'ah
NIM : 032622010

Kursus/prodi : Syari'ah/Muamalah
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007


Suharti

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Disem
Jabatan : Pekerja/buruh
Alamat : RT 05/RW 01 Karang Salam Banyumas

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : Hani Munsyi'ah

NIM : 032622010

Jurusan/prodi : Syari'ah/Muamalah

Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007



Disem

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Warti
Kebatan : Pekerja/buruh
Alamat : RT 05/RW 01 Karang Salam Banyumas

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : Hani Munsyi'ah
RTM : 032622010

Kursus/prodi : Syari'ah/Muamalah
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007



Warti

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mahyatun
Kebatan : Pekerja/buruh
Alamat : RT 01/RW 13 Sibalung Kemranjen
Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:
Nama : Hani Munsyi'ah
NIM : 032622010
Jurusan/prodi : Syari'ah/Muamalah
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007


Mahyatun

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rasih
Pekerjaan : Pekerja/buruh
Alamat : RT 01/RW 07 Ndukuh Mujur
Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:
Nama : Hani Munsyi'ah
KIM : 032622010
Jurusan/prodi : Syari'ah/Muamalah
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007



Rasih

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lasmini
Kebatan : Pekerja/buruh
Alamat : RT 03/RW 05 Karang Rau Banyumas
Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:
Nama : Hani Munsyi'ah
NIM : 032622010
Kursus/prodi : Syari'ah/Muamalah
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007



Lasmini

SURAT KETERANGAN

Tang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kasiyem
Pekerjaan : Pekerja/buruh
Alamat : RT 01/RW 06 Karang Rau Banyumas
Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:
Nama : Hani Munsyi'ah
No. KTP : 032622010
Jurusan/prodi : Syari'ah/Muamalah
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007


Kasiyem

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Parsinah
Jabatan : Pekerja/buruh
Alamat : RT 02/RW 07 Grujugan Kemranjen
Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:
Nama : Hani Munsyi'ah
NIM : 032622010
Jurusan/prodi : Syari'ah/Muamalah
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007



Parsinah

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tuyem
Pekerjaan : Pekerja/buruh
Alamat : RT 02/RW 05 Pasinggangan Banyumas


Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : Hani Munsyi'ah
NIM : 032622010
Jurusan/prodi : Syari'ah/Muamalah
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007


Tuyem

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Umi
Kebatan : Pekerja/buruh
Alamat : RT 07/RW 06 Karang Rau Banyumas
Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:
Nama : Hani Munsi'ah
NIM : 032622010
Kursus/prodi : Syari'ah/Muamalah
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya
Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007



Umi

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Surtinah
Kebatan : Pekerja/buruh
Alamat : RT 07/RW 06 pasinggangan Banyumas
Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:
Nama : Hani Munsyi'ah
NIM : 032622010
Jurusan/prodi : Syari'ah/Muamalah
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007


Surtinah

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Kh

Jabatan : Pekerja/buruh

Alamat : RT 07/RW 01 Ndukuh Mujur Kroya

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : Hani Munsyi'ah

NIM : 032622010

Jurusan/prodi : Syari'ah/Muamalah

Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007



Nur Kh

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tarsini

Jabatan : Pekerja/buruh

Alamat : RT 03/RW 04 Karang Rau Banyumas

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : Hani Munsyih

NIM : 032622010

Jurusan/prodi : Syariah/Muamalah

Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan PD Mujur Jaya Kroya

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 13 Juni 2007



Tarsini

PEDOMAN WAWANCARA

A. Untuk Pihak PD Mujur Jaya

1. Kapan berdirinya perusahaan ini dan bagaimana perjalanannya?
2. Apa yang menjadi pertimbangan perusahaan ini didirikan di daerah ini?
3. Bagaimana struktur organisasi dan pa tugas-tugas dari bagian-bagian tersebut?
4. Apa yang menjadi dasar penentuan upah?
5. Untuk bagian produksi terbagi berapa unit?

B. Untuk Pihak PD Mujur Jaya dan Pekerja/buruh Perempuan

1. Berapa rata-rata umur pekerja/buruh perempuan?
2. Apa persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh?
3. Apakah pekerja/buruh bekerja atas kemauan sendiri?
4. Apakah pekerjaan ini sebagai pekerjaan pokok?
5. apakah ada pekerjaan sambilan?
6. Apakah ada pergantian pekerjaan (misal antara tukang ngepres/ngecor/gotong dengan tukang medar/rabut/mupul? sesuai keinginan pekerja? dan apakah berpengaruh pada upah yang diterima atau dengan kata lain upah jadi berubah?

19. Untuk pekerja laki-laki apakah ada uang rokok yang diberikan oleh perusahaan untuk setiap harinya atau setiap pemberian upah dibayarkan?

20. Kalau pekerja laki-laki ada uang rokok, untuk pekerja perempuan apakah ada uang untuk pembalut?

21. Dalam kondisi haid hasil pekerjaan yang anda kerjakan biasanya apakah sama dengan kondisi jika anda sedang tidak haid? kalau ada bagaimana dampaknya dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari? begitu juga kalau anda sedang mengandung, bagaimana?

22. Selain upah, apakah ada kompensasi lain?

23. Apakah ada cuti haid atau melahirkan? berapa hari?

24. Apakah cuti tersebut anda ambil semuanya untuk istirahat?

25. Berapa tunjangan untuk setiap pekerja yang melahirkan?

26. Apakah pekerja/buruh perempuan diasuransikan?

27. Apa fasilitas yang diberikan perusahaan ini?

C. Untuk pihak Disnakertrans Cilacap

1. Berapa Upah Minimum Regional (UMR) untuk kabupaten Cilacap

khususnya wilayah kroya?

2. Berapa upah minimum yang harus diberikan oleh PD. Mujur Jaya

Kroya kepada pekerjanya?

7. Ada beberapa bentuk aqad (kesepakatan/perjanjian kerja) yang digunakan, di antaranya yaitu dalam bentuk lisan dan tulisan, bentuk aqad mana yang digunakan oleh perusahaan ini?
8. Dalam isi aqad apakah di situ disepakati seberapa besar upah dan kapan upah itu dibayarkan?
9. Apakah sebetulnya pekerja/buruh tahu tentang upah yang akan diberikan dan cara bagaimana harus bekerja?
10. Dalam pemberian upah, perusahaan menggunakan sistem pengupahan apa?
11. Bagaimana dengan upah yang diberikan oleh perusahaan? apakah sudah memberikan kehidupan yang layak atau sejahtera?
12. Apakah upah tersebut sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari?
13. Ketika melakukan pembayaran apakah upah diberikan setelah selesai bekerja (harian), mingguan atau bulanan?
14. Dalam prakteknya upah dihitung berdasarkan apa?
15. Apakah ada upah minimumnya untuk sehari bekerja? kalau ada berapa minimalnya?
16. Apakah ada perbedaan antara upah atau dalam hal lain dengan pekerja laki-laki?
17. Apakah tingkat kesulitan atau besarnya resiko yang dikerjakan sama dengan bagian yang lain? Misal antara tukang ngecor dengan medar?
18. Apakah mesin sering terjadi kerusakan dan kalau terjadi kerusakan siapa yang menanggung?



**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI
(STAIN) PURWOKERTO**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

Nama : Hani Munsyi'ah
 No. Induk : 032622010
 Jurusan /Prodi : Syari'ah / Muamalah
 Nama Pembimbing : Dra. Naqiyah, M. Ag
 Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam terhadap Upah bagi Pekerja atau Buruh Perempuan
 di PD. Mujuj Jaya Kroya

Blangko Bimbingan Skripsi

No.	Bulan	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan *	Tanda Tangan **	
				Pembimbing	Mahasiswa
1.	Oktober	Selasa/ 10	Bab I: Latar belakang masalah, rumusan masalah,	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2.	Oktober	Senin/ 16	Bab I: Metode Penelitian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3.	Oktober	Jum'at/ 20	Bab I: Kerangka pembahasan	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

*Diisi Pokok-pokok Bimbingan

** Diisi Setiap Selesai Bimbingan

Purwokerto, 18 Juni 2007

PEMBIMBING,

[Signature]

Dra. Naqiyah, M.Ag



DEPARTEMEN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI
(STAIN) PURWOKERTO

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

Nama : Hani Munsyi'ah
No. Induk : 032622010
Jurusan /Prodi : Syari'ah / Muamalah
Nama Pembimbing : Dra. Naqiyah, M. Ag
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam terhadap Upah bagi Pekerja atau Buruh Perempuan di PD. Mujur Jaya Kroya

Blangko Bimbingan Skripsi

No.	Bulan	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan *	Tanda Tangan**	
				Pembimbing	Mahasiswa
4.	Nopember	Rabu/ 1	Bab II: Penjelasan materinya diperjelas		
5	Nopember	Selasa/ 7	Bab II: Pergantian Judul, karena pembahasannya		
6.	Nopember	Selasa/ 14	Bab III: Profil pekerja perlu di tambah		
7.	Nopember	Selasa/ 17	Bab III: Perbaikan Kalimat dan kosa kata		

*Diisi Pokok-pokok Bimbingan

** Diisi Setiap Selesai Bimbingan

Purwokerto, 18 Juni 2007

PEMBIMBING

Dra. Naqiyah, M.Ag



Nama : Hani Munsyi'ah
 No. Induk : 032622010
 Jurusan /Prodi : Syari'ah / Muamalah
 Nama Pembimbing : Dra. Naqiyah, M. Ag
 Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam terhadap Upah bagi Pekerja atau Buruh Perempuan di PD. Mujur Jaya Kroya

Blangko Bimbingan Skripsi

No.	Bulan	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan *	Tanda Tangan **	
				Pembimbing	Mahasiswa
8.	Desember	Sabtu/ 2	Bab IV: Pembahasan pada sub bab hukum positif		
9.	Desember	Rabu/ 6	Bab IV: Pembahasan pada sub bab hukum Islam		
10.	Januari	Rabu/ 3	Bab IV: Dikaitkan dengan fungsi reproduksi perempuan dan sistem pemberian upah di buat sub bab sendiri		
11.	Januari	Kamis/ 11	Bab IV: UMR Cilacap dengan UMR PD. Mujur Jaya Kroya		

*Diisi Pokok-pokok Bimbingan
 ** Diisi Setiap Selesai Bimbingan

Purwokerto, 18 Juni 2007

PEMBIMBING

Dra. Naqiyah, M. Ag



Nama : Hani Munsyi'ah
 No. Induk : 032622010
 Jurusan /Prodi : Syari'ah / Muamalah
 Nama Pembimbing : Dra. Naqiyah, M. Ag
 Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam terhadap Upah bagi Pekerja atau Buruh Perempuan di PD. Mujuj Jaya Kroya

Blangko Bimbingan Skripsi

No.	Bulan	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan *	Tanda Tangan**	
				Pembimbing	Mahasiswa
12.	April	Kamis/ 19	Bab IV: Unsur eksploitasi pada pekerja/buruh perempuan		
13.	April	Selasa/ 24	Bab IV: Masalah yang dihadapi pekerja/buruh Perempuan dikaitkan dengan maqasid syaria'ah		
14.	Mei	Selasa/ 1	Bab IV: Kesimpulan akhir menurut hukum positif		
15.	Mei	Kamis/ 17	Bab V: Kesimpulan perspektif hukum positif		

*Diisi Pokok-pokok Bimbingan
 ** Diisi Setiap Selesai Bimbingan

Purwokerto, 18 Juni 2007

PEMBIMBING

Dra. Naqiyah, M.Ag

FORUM ORIENTASI ALMAMATER DAN STUDI ILMIAH
(FORMASI)
BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PURWOKERTO

SERTIFIKAT

Nomor : 010 / P. FORMASI / VIII / 2003

Diberikan Kepada :

Hani Munsui'ah

Sebagai

Peserta

Dalam kegiatan Forum Orientasi Almamater dan Studi Ilmiah
(FORMASI 2003) yang dilaksanakan pada tanggal 25 - 30 Agustus 2003 dan
dinyatakan LULUS dengan predikat nilai

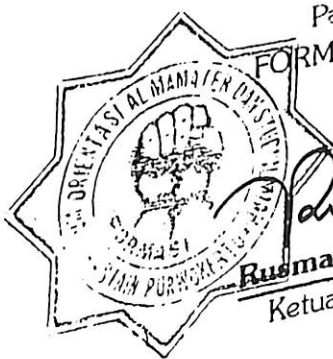
74

Mudah-mudahan dapat memacu gairah intelektual Dimas dan Diajeng
di masa selanjutnya.

Purwokerto, 25 Agustus 2003

Presiden Mahasiswa
STAIN Purwokerto

Abbas Rosyadi
Abbas Rosyadi
Penanggung Jawab



Panitia
FORMASI 2003
Rusmanto RHM
Rusmanto RHM
Ketua Panitia

Mengetahui,

M. Najib
Drs. M. Najib, M.Hum.
NIP. 150 227 473

وزارة الشؤون الدينية

الجامعة الإسلامية الحكومية فورواكرطا

وحدة لتطوير اللغة



عنوان: شارع جنرال أحمد ياني. رقم ٤ أمهاتف ٢٤٥٦٢٣٠٦٢٤ فورواكرطا ٢١٢٦

الشهادة

الرقم: ست أ ك ب اى ف ١٠٠ ١٤٧١٤١٤١

أعطيت إلى:

الاسم

هانى منشييه

المكان وتاريخ الولادة

يايوماين ٣١ أكتوبر ١٩٨٥

رقم القيد

٠٣٢٦٣٤١١٠٠٠٠٠٠٠٠

للحصول على النتيجة

١. فهم المسموع

٢. فهم العبارات والتراكيب

٣. فهم المفردات والنص والقواعد

مجموع:

٤٤

٤٣

٣٩

٤٦

٤٦

٤٦

٤٦

٤٦

٤٦

٤٦

٤٦

٤٦

٤٦

مختارة المهارات اللغوية العربية التي قامت بها الواح
لتطوير اللغة في التاريخ ٢٠٠٤

فورواكرطا: ١ أغسطس ٢٠٠٤

رئيس الوحدة لتطوير اللغة

رقم الموظف: ١٥٠١١٠٥٤٤



DEPARTMENT OF RELIGIOUS AFFAIRS R.I.
 STATE COLLEGE OF ISLAMIC STUDIES
 (STAIN) PURWOKERTO
 DEVELOPMENT UNIT OF LANGUAGE

Office : Jl. A. Yani No. 40 A Telp. 0281 - 635624 Fax. 0281 636553 Purwokerto

CERTIFICATE

Nomor : STA.26/KB/PP.009/

is to certify that

Hani Munsyi'ah

0.32622010,

Banyumas, October 31st 1985

has taken TOEFLIKE test with paper based organized by Development Unit
 Language STAIN Purwokerto on : June 22nd 2004 with obtained

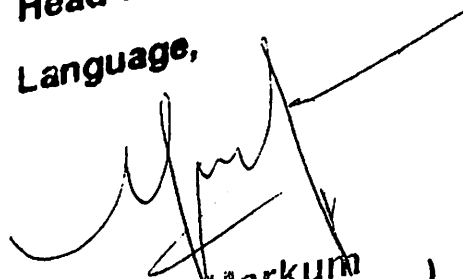
as follows:

1. Listening Comprehension	45
2. Structure and Written Expression :	45
3. Reading Comprehension	30
	<hr/>
	400

ed SCORE

his TOEFLIKE test was held in STAIN Purwokerto for self assessment
 Purwokerto, August 2nd 2004

Head of Development Unit of
 Language,


 Drs. Markum
 NIP. 150110542

NOMOR : STA.26/PWF/OT.02/14/2006

WORKSHOP ILMU FALAK TERAPAN
SISTEM EPHEMERIS
LABORATORIUM SYARI'AH
STAIN PURWOKERTO

SERTIFIKAT

Ketua Panitia Workshop Ilmu Falak Terapan Sistem Ephemeris
Laboratorium Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)
Purwokerto memberikan Penghargaan kepada :

Hani Munsiah

032622010

Atas partisipasinya dalam Workshop Ilmu Falak Terapan Sistem
Ephemeris, pada tanggal 31 Desember 2005 - 7 Januari 2006, sebagai :

PESERTA

Purwokerto, 5 Januari 2006

Ketua Panitia

Mengetahui

Ketua Jurusan Syari'ah

Muhammad

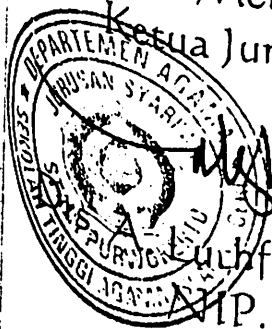
Muhammad Hamidi, M. Ag.

NIP. 150252267

M. Bachrul Ulum

M. Bachrul Ulum, SH.

NIP. 150300179



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

NOMOR : STA.26/PP.009/KJS/06/I/2005

JURUSAN SYARI'AH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
PURWOKERTO

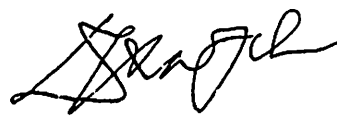
Memberikan Penghargaan Kepada :
Hani Munsyi'ah
NIM. 032622010

Atas Partisipasinya Sebagai :
Peserta

DALAM ACARA
PELATIHAN PERBANKAN SYARI'AH
JURUSAN SYARI'AH STAIN PURWOKERTO

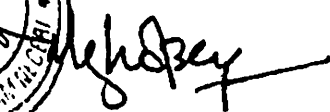
Yang Dilaksanakan Pada Tanggal 10 - 12 Januari 2005
Di STAIN Purwokerto

Ketua Panitia



Suraji, M. Ag.

Jurusan Syari'ah



Luthfi Hamidi, M. Ag.



WORKSHOP ADVOKASI DAN
KEPENGACARAAN JURUSAN SYARI'AH
STAIN PURWOKERTO

SERTIFIKAT

NOMOR : STA.26/ PWA /OT.02/14/2005

Ketua Panitia Workshop Advokasi dan Kepengacaraan Jurusan
Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto
memberikan Sertifikat kepada



Acas partisipasinya dalam Workshop Advokasi dan Kepengacaraan,
pada tanggal 23 - 25 Desember 2005 sebagai

Purwokerto, 26 Desember 2005

Mengetahui

Ketua Jurusan Syariah

Luthfi Hamidi, M. Ag.

NIP. 150252267

Ketua Panitia

Ridwan, M.Ag.
NIP. 150299959



**BACA TULIS AL-QUR'AN DAN PRAKTEK PENGAMALAN IBADAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PURWOKERTO
GELOMBANG III TH. AKADEMIK 2004 - 2005**

Nomor : STA.26/K/PUBP/060/IV/2005

Diberikan kepada :

Hani Munsyi'ah / 032622010

.....

Sebagai tanda yang bersangkutan telah lulus
dalam Ujian Baca Tulis Al-Qur'an dan Praktek Pengamalan Ibadah
yang diselenggarakan oleh Pengelola Ujian BIA dan PPI STAIN Purwokerto.

Purwokerto, 8 April 2005

Pengelola Ujian BIA dan PPI STAIN Purwokerto

Koordinator,





PROGRAM KERJASAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PURWOKERTO
DAN PUSAT PENDIDIKAN KOMPUTER PROFESIONAL IKMI MAJENANG



SERTIFIKAT

No. 712 / IKMI.PW / IV / 2006

Diberikan kepada :

Hani Muhsyiah

lahir pada tanggal 31 Oktober 1985 di Banyumas

Karena telah mengikuti dan menempuh Ujian Akhir Komputer Program Kerjasama Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto dan Pusat Pendidikan Komputer Profesional IKMI Majenang Tingkat/Program Komputer Perkantoran (Microsoft Office) Yang diselenggarakan pada tanggal 20 Maret 2006



UPT Komputer STAIN

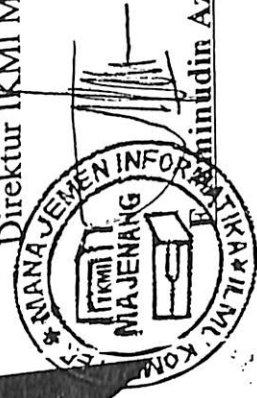
(Signature)

Wahyu Budi Mulyono
 NIP. 150262669



Direktur IKMI Majenang

Majenang, 10 April 2006



Minudin Aziz, M.M.

(DAFTAR NILAI TERCANTUM DIBELAKANG)



DEPARTEMEN AGAMA

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT (P3M)**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

SERTIFIKAT

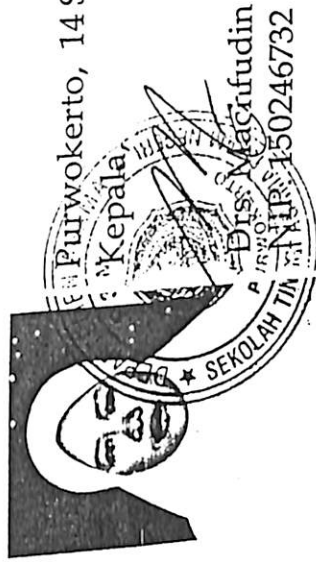
NO. STA.26/P3M/PP.06/080/2006

Berdasarkan Surat Keputusan Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto Nomor : 114 Tahun 2006, Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (P3M) / Ketua Badan Pelaksana Kuliah Kerja Nyata (BPKKN) STAIN Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : HANI MUNSYYAH
NIM : 032622010
Jurusan / Prodi : SYARI'AH/ MUA
Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Mahasiswa STAIN Purwokerto Angkatan XVIII Tahun 2006 di :
Desa : KARANGJATI
Kecamatan : KEMRANJEN
Kabupaten : BANYUMAS

Mulai tanggal 20 Juli sampai 23 Agustus 2006 dan dinyatakan lulus, dengan nilai 90 (A)

Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti KKN STAIN Purwokerto juga sebagai syarat mengikuti ujian munaqasah skripsi.



DEPARTEMEN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PURWOKERTO
LABORATORIUM JURUSAN SYARIAH

Sertifikat

NOMOR : STA.26/PPL.SY/045/2007

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia PPL Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto pada tanggal 5 April 2007 menerangkan bahwa :

Nama : *Hani Munsi'ah*
NIM : *032622010*
Jurusan/Prodi : *Syari'ah Muamalah*

Telah mengikuti *Praktek Pengalaman Lapangan (PPL)* Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto Angkatan VII Tahun Akademik 2006/2007 di :

1. Pengadilan Agama (PA) Purwokerto
2. Pengadilan Negeri (PN) Purwokerto
3. Baitul Maal wa at-Tamwil (BMT) di Purwokerto

Mulai dari tanggal 03 Februari 2007 sampai dengan 03 April 2007 dan dinyatakan LULUS dengan nilai A

Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti PPL Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto serta sebagai salah satu syarat mengikuti ujian munaqosah skripsi

Purwokerto, 10 April 2007

Mengetahui,
Ketua Jurusan Syari'ah
[Signature]
H. Ansori, M.Ag.
NIP. 150253869



Ka. Lab. Ketua Panitia PPL,
[Signature]
M. Bachrul Ulum, SH
NIP. 150300179



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Hani Munsyi'ah
2. Tempat/Tanggal Lahir : Banyumas, 31 Oktober 1985
3. Agama/Kewarganegaraan : Islam/Indonesia
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Nikah/Belum Nikah : Belum Nikah
6. Alamat : Jl. Raya Kebarongan RT 02 / RW IX
Kemranjen Banyumas
7. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : H. Djamaludin Siddiq
 - b. Ibu : Manna Wassalwa
8. Pekerjaan Orang Tua
 - a. Ayah : Wiraswasta
 - b. Ibu : Wiraswasta
9. Pendidikan
 - a. MI Salafiyah Kebarongan, Kemranjen Banyumas, lulus Tahun 1997
 - b. SMP Salafiyah Kebarongan, Kemranjen Banyumas, lulus Tahun 2000
 - c. MAN Sumpiuh Banyumas, lulus Tahun 2003
 - d. STAIN Purwokerto Jurusan Syari'ah Prodi Muamalah, 2003-2007

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Purwokerto, 30 Juni 2007

Yang membuat


Hani Munsyi'ah

