

**PELAKSANAAN UPAH MINIMUM
REGIONAL DI PERUSAHAAN (SARUNG TENUN)
" CABANG MAS " KEC. CERME KABUPATEN GRESIK
(Studi Analisa Hukum Islam)**

S K R I P S I

Diajukan untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat
ujian akhir program sarjana strata satu
guna memperoleh gelar sarjana
dalam Ilmu Hukum Islam
pada Fakultas Syari'ah Surabaya
IAIN Sunan Ampel



Sf



IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA	
N. H. CAS S-1996	8/1996/MJ/23
ASAL BUKU :	
TANGGAL :	

Oleh

023
MJ

LAILIYAH
Nrp. 019100034

H. Achmad - Usman

**Dosen Pembimbing
USTADZ H.ACHMAD USMAN**

**Jurusan Mu'amalah Jinayah
FAKULTAS SYARI'AH IAIN SUNAN AMPEL
SURABAYA
1996**

NOTA PEMBIMBING

Surabaya, 27 Januari 1996

Hal : Persetujuan Munaqosah Skripsi

Kepada : Yth. Bapak Dekan Fakultas

Syari'ah Surabaya, IAIN Sunan Ampel.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami baca dan teliti kembali sesuai petunjuk dan arahan kami, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Lailiyah

N R P : 019100034

Jurusan: M.J.

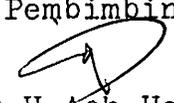
Judul : PELAKSANAAN UPAH MINIMUM REGIONAN DI
PERUSAHAAN TENUN(SARUNG)"CABANG MAS"
KEC.CERME KAB. GRESIK(STUDI ANALISA HUKUM ISLAM

telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang ujian munaqasah skripsi Fakultas Syari'ah Surabaya IAIN Sunan Ampel. Untuk itu kami berharap segera dimunaqasahkan.

Atas perhatian Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pembimbing,


Ust.H.Ach.Usman

NIP. 150 080 151

NOTA PEMBIMBING

Surabaya, 5 Pebruari 1996

H a l : Perbaiki Skripsi

Kepada : Yth. Bapak Dekan Fakultas 'yari'ah
Surabaya, IAIN Sunan Ampel

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami baca dan teliti naskah Skripsi saudara:

N a m a : Lailiyah

N R P : 019100034

Jurusan : M.J.

Judul : PELAKSANAAN UPAH MINIMUM REGIONAN
DI PERUSAHAAN TENUN(SARUNG)" CA-
BANG MAS" KEC. CERME KAB. GRESIK
(STUDI ANALISA HUKUM ISLAM)

ternyata telah diperbaiki dan disempurnakan sesuai dengan keputusan sidang ujian munaqosah yang dilaksanakan pada tanggal 29 Januari 1996.

Dengan demikian, kami harap agar dapat segera disahkan sebagaimana mestinya.

Atas perhatian Bapak, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing


Ust. H. Ach. Usman
Nip. 150 080 151

DEPARTEMEN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
" SUNAN AMPEL "
FAKULTAS SYARI'AH SURABAYA

P E N G E S A H A N

Skripsi ini telah dipertahankan di dalam sidang ujian Munaqosah Fakultas Syari'ah Surabaya IAIN Sunan Ampel, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 29 Januari 1996

dan sidang telah menerima sebagai pelengkap tugas dan salah satu syarat ujian akhir program strata satu guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Hukum Islam pada fakultas syari'ah Surabaya IAIN Sunan Ampel.

Maka dengan ini kami syahkan hasil sidang ujian munaqosah di atas.

Surabaya, pebruari 1996

Dekan



Drs. H. Kuslan MA.
Nip. 150 015 043

Penguji

Drs. H. Dar Halimi
Nip. 030 071 344

Pembimbing

Ust. H. Ach. Usman
Nip. 150 080 151

Sidang ujian munaqosah
Ketua sidang/penguji

Drs. M. Ridlwan Nasir Ma.
Nip. 150 203 743

Sekretaris/Penguji

Drs. H. Mulyani Hidayat
Nip. 150 110 411

BAB V : PENUTUP

A. Simpulan	69
B. Saran-saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN! LAMPIRAN

but telah memuat dan mengatur tentang upah minimum para karyawan.

Sedangkan kalau kita mengamati dalam dunia kenyataan seakan-akan undang-undang tersebut tak ubahnya barang antik saja. Dalam arti ada barangnya tetapi cukup dilihat tak boleh dipegang, sehingga dalam penerapan nasib karyawan sering menjadi ketidakadilan terhadap majikan. Sebab karyawan dalam ketenagakerjaan selalu dieksploitasi secara berlebihan, sementara upah ditekan serendah mungkin. Disinilah letak ketidakadilan dan ketidakberesan para pengusaha yang mana tidak menghargai jerih payah seseorang sebagaimana mestinya.

Berkaitan dengan beberapa uraian di atas, marilah kita lihat pada kenyataan sebagaimana yang terjadi pada saat ini. ternyata masih ada umat islam yang kurang memberikan penghargaan ketenagakerjaan terhadap karyawannya

Dalam scop terbatas, seakan-akan kenyataan ini telah terjadi diperusahaan "cabang mas" di Cerme Gresik.

Berdasarkan pengamatan sementara, pengusaha ini kurang begitu memberikan perhatian upah karyawan, yang mana karyawan telah usai bekerja tidak segera dibayar upahnya, dan ~~minimnya~~ pemberian upah, Kejadian inilah rupanya tidak dikehendaki oleh dalil syari'at islam.

Namun untuk mengetahui yang sebenarnya, seberapa

syarakatkan peraturan-peraturan baru, khususnya yang berkenaan dengan upah minimum oleh perusahaan terhadap kebijaksanaan kesejahteraan karyawan.

G. Pelaksanaan penelitian

1. Lokasi/daerah penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan di perusahaan "Cabang Mas" Cerme Gresek.

Batas wilayah :

Sebelah Utara : Desa jambu Kecamatan Cerme

Sebelah Timur : Desa Wonosari Kecamatan Cerme

Sebelah Selatan : Desa geger Kecamatan Cerme

Sebelah Barat : Desa Cagak Ago

Pemilihan lokasi ini didasarkan dengan pertimbangan:

a. Perusahaannya sudah mulai pesat perkembangannya dan kalau dihitung secara kalkulasi jumlah karyawannya kurang lebihnya: 170 orang, dengan jumlah karyawan itu telah memenuhi syarat untuk memerlakukan upah minimum secara regional.

b. Tenaga karyawan mayoritas menganut agama islam se-

2. Dokumen : Pengumpulan data dari dokumen dokumen atau arsip-arsip yang berkenaan dengan pemberian pelaksanaan upah minimum.

b. Sumber data penunjang : yaitu meliputi; Buku, perundang-undangan hukum positif yang berkaitan dengan berkeaitan dengan perupaan serta hukum islam sebagai tolak ukurnya.

7, Tehnik penggalian data

Penelitian dilapangan, penulis menggunakan metode:

- a. Wawancara (interview), dimana penulis langsung mengadakan komunikasi dengan responden.
- b. Studi dokumentasi : Metode dengan mencari data mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan pemberian upah minimum yang berupa dokumen atau arsip-arsip surat, majalah dan karya ilmiah.

8. Metode analisis data

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis secara kualitatif, dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Pengolahan data : Editeng, yaitu mengadakan peme

riksaan kembali dari semua data yang diperoleh - terutama dari segi kelengkapan, kejelasan makna kesesuaian, keselarasan antara data dan ...serta relefensinya dengan riset.

- b. Pengorganisasian data : Pengaturan dan penyusunan data yang bertujuan menghasilkan bahan-bahan perumusan deskripsi.
- c. Menganalisa bahan-bahan hasil pengorganisasian - data dengan penggunaan teknik deskriptif yakni data disusun, dijelaskan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode Content Analisis (analisis), mengenai apa yang terjadi dari proses obyek penelitian.

"Allah tak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya". (Al-Baqarah:236)

2. Berhak atas pembayaran upah atau gaji, sebagaimana telah tersinyalir dalam firman Allah:

فَانِ ارْتِنَعْنَ لِكِرْفَاتِ وِلْدَانِكُمْ اِنْ يَكُونُوا مِنْكُمْ

"Kemudia jika mereka menyusukan (anak-anak)mu, untuk mu, maka berikanlah upahnya kepada mereka".(Ath-Tha - laq:6)

Dijelaskan lagi dengan hadits Rasulullah:

اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

"Berikanlah upah buruh tersebut sebelum kering keringatnya".(HK. Bukhori) (Sunan Ibnu Majah, tt:817)

3. Menerimah jaminan perlindungan dan keselamatan atas pekerjaan dari majikan.
4. Memperoleh waktu istirahat setelah bekerja keras dalam waktu-waktu tertentu.

Hadits Rasulullah, yang berbunyi:

ان لنفك عليك حقا وان جسدك عليك

حقا وان لزوجهك عليك حقا وان لعينيك عليك حقا

(رواه البخاري)

"Sesungguhnya bagi dirimu terhadap kamu itu ada hak. Dan sesungguhnya bagi jasatmu terhadap kamu itu ada hak. Sesungguhnya bagi pasanganmu terhadap kamu itu ada hak. Dan sesungguhnya bagi kedua matamu terhadap kamu juga ada hak".(HR. Bukhori)(Fathul Barri, tt:221)

- b, Kewajiban karyawan/ buruh diantaranya:

dalam mentaati pereturan itu sendiri. Kecuali pengusaha - tidak mampu melaksanakan upah minimum mengajukan permohonan kepada menteri tenaga kerja disertai rekomendasi dari Kepala Kanwil Depnaker setempat. Berdasarkan permohonan - tersebut Menteri Tenaga Kerja dapat menangguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 (dua belas) bulan. Apabila pengusaha masih tidak melaksanakan ketentuan upah minimum dapat dikenakan sanksi pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah).

Ketetapan upah minimum berlaku bagi kariyawan (buruh) harian, bulanan, dan borongan. Upah minimum berlaku - sejak masa training atau dalam masa percobaan yang langsung berkenaan dengan produktif.

(F.X. Djumialdji, SH, 1994: 43)

Telaah syari'at dalam persoalan ini telah memberikan garis besarnya. Sebagaimana telah termaktub dalam bukunya, Izzuddin Khatib At Tamimi yang menerangkan bahwa seseorang pemilik usaha harus memeberikan imbalan yang pantas kepada pekerja sesuai dengan haknya. Jika seseorang pekerja yang sudah melaksanakan pekerjaannya dengan sempurna dan dalam wujudnya telah di sepakati bersama, - maka pekerja berhak menerima upah yang utuh, yang harus dipenuhi oleh pemilik atau orang yang mempekerjakannya.

Imam Al- Maraghi mengatakan dalam tafsirnya, terma

an aslinya atau bukan. Sebab barang dalam keadaan tidak lengkap itu termasuk juga dapat dimanfaatkan dan per - salahanya dapat dilakukan dengan pempretelinya atau dengan cara mempersiapkannya untuk kegunaan tertentu, sebagai mana hal ini juga diperbolehkan dalam masalah transaksi jual beli.

Dan transaksi sewa menyewa itu sendiri adalah salah satu diantara kedua jenis transaksi jual beli. Dan apabila manfaat (barang dipreteli itu) masih belum jelas kegunaanya, maka transaksi sewa menyewanya tidak sah alias batal.

4. Dapat diserahkannya sesuatu yang disewakan berikut kegunaan (manfaatnya).

Maka tidak sah penyewaan binantang yang buron dan tidak sah pula pada binantang yang lumpuh, karena tidak dapat diserahkan. begitu juga tanah pertanian yang tandus dan binantang untuk pengangkutan yang lumpuh, karena tidak mendatangkan kegunaan yang menjadi obyek dalam akad ini.

5. Bahwa manfaat adalah hal yang mubah, bukan yang di haramkan .

Maka tidak sah sewa menyewa dalam hal maksiat, karena maksiat wajib ditinggalkan. Orang yang menyewa seseorang untuk membunuh seseorang secara aniaya, atau menyewa rumahnya kepada orang yang menjual khomer atau untuk

digunakan tempat main judi atau dijadikan gereja, maka mejadi ijarah fasid. Demikian juga memberikan upah kepada tukang peramal dan tukang hitung-hitung dan semua pemberian dalam rangka peramalan, karena upah yang ia berikan adalah pehgantian dari hal yang diharamkan dan termasuk kedalam katagori memakan uang manusia dengan cara batil .
(Sayyid Sabiq, 1993, : 19)

Dari ketiga hasil produksi tadi perusahaan kebanyakan menggunakan bahan Import. seperti benang, cat pewarna dan sebagainya, Sehingga perubahan sistem perekonomian sangat berpengaruh sekali sebagai perusahaan yang bahan produksinya dari Import. Sebagaimana adanya peraturan ekspor dan import, dan sebagainya.

Pada tahun-tahun pertama perusahaan untuk memasarkan hasil-hasil produksi yang baru dan sebagai percobaan untuk diperkenalkan di tengah-tengah persaingan pasar.

Akhirnya dengan adanya percobaan demi percobaan ternyata hasil produksi sarung tenun "Cabang Mas" mulai dapat dilihat titik kemajuannya. Dengan adanya kemajuan yang sangat pesat itu maka timbullah persaingan dengan perusahaan sejenisnya. Permintaan semakin luas, oleh karena perusahaan menambah jumlah alat tenun dan tenaga kerja yang sesuai dengan permintaan terhadap hasil produksi pada waktu itu yaitu sejak tahun 1964, sampai tahun 1970 yang diproduksi hanya jenis staffle fiber dengan berbagai motif atau corak serta jenis Mercerized 50 %. Karena adanya perekonomian yang sejenis maju terutama dalam usaha industri dan diikuti dengan perkembangan zaman, maka permintaan hasil tenun inipun mengalami perkembangan dalam memproduksinya, baik mengenai motif maupun kualitas. Sejak tahun 1970, perusahaan ini mulai menambah jenis produksinya yaitu jenis Mercerized 100%. Dan di tahun 1972 hingga

Perusahaan sarung tenun "Cabang Mas" ini, kalau dilihat dari hasil produksinya bisa di kata perusahaan yang paling besar, kalau dibandingkan dengan perusahaan yang ada di sekelilingnya.

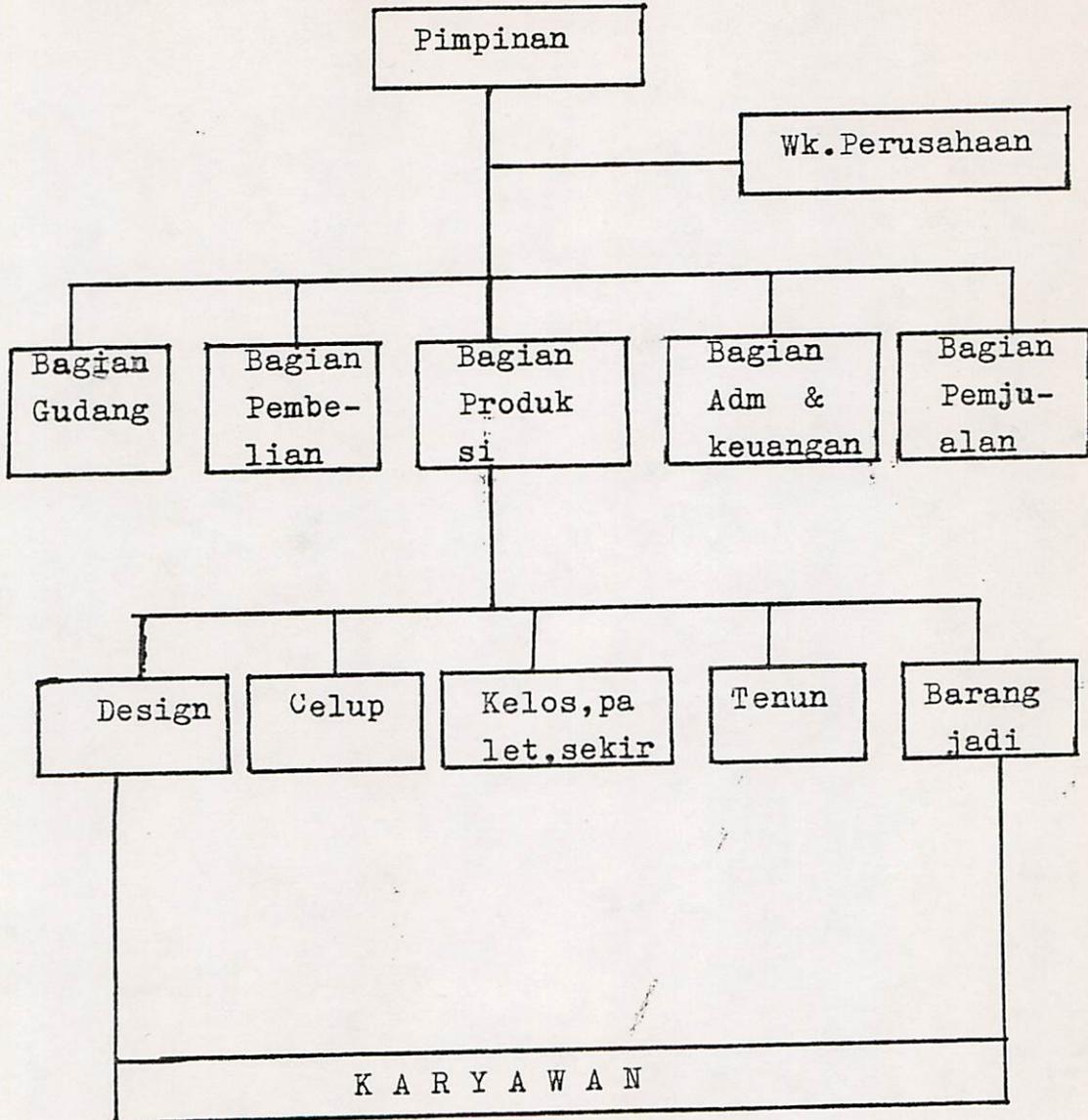
C. Status dan struktur organisasi perusahaan

Status perusahaan tenun "Cabang Mas" ini merupakan perusahaan milik swasta. Perusahaan ini dalam operasionalnya telah diberi izin oleh dinas Perindustrian dengan dimilikinya badan hukum. Maka dalam pengelolaan dalam memproduksi dibawah pengawasan badan perindustrian dan badan ketenaga kerjaan. Adapun jumlah karyawan sewaktu penulis mengadakan penelitian perusahaan ini telah memiliki karyawan 170 orang. Dari jumlah karyawan itu, kalau di lihat dari golongan kerjanya terbagimenjadi tiga yaitu terdidik, keahlian, dan kasar.

Dengan dimilikinya nomer badan hukum, jelaslah sudah bahwa perusahaan ini harus dalam pengawasan dinas yang terkait, terutama dalam hal ini adalah pelaksanaan upah minimum tingkat regional yang berlaku di daerahnya.

Struktur organisasi perusahaan "Cabang Mas" di Cerme Gresik, telah mempunyai struktur organisasi dan telah tersusun secara rapi dan operasional. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam skema dibawah ini:

TABEL I
SKEMA ORGANISASI



yang tidak mencapai upah minimum regional. Adapun secara-rinci upah yang diberikan pada karyawan yang sudah tetap, sebagaimana berikut ini:

Secara formil bentuk stroke gaji tersebut adalah

No. Karyawan	:
Nama	:
Status/ Jabatan	:
Gaji Pokok	:
Upah Lembur	:
Tunjangan	:
<u>Jumlah</u>	:

Adapun sistem pembayaran pada karyawan yang tidak tetap ini biasanya dilakukan langsung apabila selesai bekerja, dalam hal ini baik bekerja harian lepas maupun karyawan borongan.

kan). Kalau mengamati bentuk perjanjian yang semacam itu dapat digambarkan tidak adanya isyarat sama sekali adanya jumlah gaji yang harus diterima. Sedangkan kalau kita menelaah dalam kitab undang-undang formalnya yaitu di KUHPa pasal 1601 a, bahwa perjanjian kerja itu harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Adanya orang di bawah pimpinan orang lain.
2. Menunaikan kerja.
3. Dalam waktu tertentu.
4. Adanya upah.

Dengan demikian jelaslah sudah bahwa undang-undang formal telah menekankan dalam perjanjian kerja itu harus adanya kejelasan upah (sebagai hak karyawan). Sebab tidak sedikit dari pimpinan perusahaan itu tidak menyebutkan gaji yang harus diterima oleh karyawan. Sehingga pada akhirnya karyawan menerima dengan rasa pasrah begitu saja. apalagi kebutuhan hidup yang semakin tinggi nilainya, sedangkan sisi lain betapa sulitnya mencari lowongan kerja.

Pengertian upah sendiri sebagaimana yang telah dilaskan dalam bab sebelumnya, upah itu mempunyai pengertian suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha dari pada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasanya yang telah atau yang akan dikerjakan, dinyatakan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk-

tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun untuk keluarganya.

Sedangkan menurut hasil penelitian penulis perusahaan tenun "Cabang Mas" belum dapat dilakukan adanya perjanjian yang akan diberikan kepada karyawan maupun kepada keluarganya tentang kejelasan tunjangan atau gaji kepada karyawan.

Menurut analisis hukum islam, terkait yang dilakukan oleh perusahaan "Cabang Mas" masalah bentuk perjanjian kerjanya tidak menyebutkan jumlah gaji yang harus diterima oleh karyawan lebih-lebih pada karyawan yang tidak tetap. Maka jelas adanya penyimpangan, sebab islam sendiri telah memberikan aturan, bahwa dalam upah buruh itu harus termuat dalam bentuk perjanjian, sebagaimana unsur perjanjian kerja itu setidaknya-tidaknya memuat sebagai berikut :

1. Bentuk / jenis pekerjaan
2. Kejelasan gaji atau upah
3. Batas waktu pekerjaan.

Betapa besarnya islam memberikan tentang pemberian upah pada karyawan. Dasar dalam masalah ini sebagaimana telah tersenyalir hadits dari Ibnu Mas'ud ra. sesungguhnya - Rasulullah SAW. bersabda :

Pada prinsipnya yang namanya kerelaan adalah faktor yang menentukan dalam suatu ketetapan, tak ubahnya juga ketetapan masalah upah yang tidak dijelaskan sebelumnya akan membawa dampak yang tidak dimungkinkan lebih-lebih perjanjian itu dibutuhkan waktu yang berlanjut. Dan kalau perjanjian itu dirasa kurang menguntungkan, maka akan mengalami "kurban ketidakadilan bagi pihak karyawan". Sehingga timbullah yang namanya gejolak : Mogok kerja, unjuk rasa dan lain-lain. Tetapi dari pihak perusahaan kadang-kadang tidak mau banyak resiko yang harus ditanggung dan ia merasa bodoh dengan gejolak semua itu, sehingga jalan yang ditempuh dari pihak pimpinan perusahaan adalah menggunakan senjata pamungkasnya, yaitu PHK (putus hubungan kerja).

Untuk itulah kalau mengadakan kontak kerja dalam bentuk bagaimanapun harus didasarkan kemufakatan kedua belah pihak tentang perjanjian kerja itu sendiri. Dengan adanya bentuk perjanjian kerja yang jelas dan didasari dengan rasa kerelaan, maka perjanjian tersebut akan mengikat diantara keduanya.

Adapun dalam persoalan ini hukum Allah telah memberikan dasar pokok, bahwa salah satu sahnya suatu ijarah adalah adanya kerelaan antara kedua belah pihak yang melakukan akad. Prinsip ini telah tersenyalir dalam firman Allah

Berdasarkan apa yang telah terjadi diperusahaan "Cabang Mas" yang telah dikemukakan oleh penulis diatas kalau dianalisa dalam hukum formal maupun hukum islam benar-benar belum mencerminkan akan diberlakukannya undang-undang - itu diperusahaan tersebut, dalam artian masih belum sesuai apa yang dikehendaki oleh kedua hukum tersebut, Dalam kaitan ini adalah masalah sistem bentuk perjanjian kerja.

B. Analisa Hukum Islam dari segi pelaksanaan Upah Minimum Di Perusahaan tenun "Cabang Mas" Cerme Gresik.

Pemberian upah oleh perusahaan tenun "Cabang Mas" di cerme Gresik, yang diberlakukan oleh perusahaan adalah telah sesuai dengan apa yang dikendaki oleh Undang-undang hukum perdata, sebagaimana yang telah termuat pada pasal 1602 dan pasal 10 ayat 1, dan PP. No. 8 Tahun 1981, yang menerangkan bahwa upah buruh itu harus dibayarkan langsung pada karyawan, pada waktu yang telah ditentukan. Kalau dalam perjanianya ditentukan seminggu sekali maka pembayarannya itupun harus sesuai apa yang telah ditentukan. Pokoknya apa yang telah ditentukan itu tidak boleh ditunda-tunda.

Sebab kalau mengantisipasi dari lapangan, sewaktu penulis mengadakan penelitian, ternyata perusahaan "Cabang Mas" ini telah melakukan pemberian upah buruh itu tepat - pada waktunya yaitu tidak pernah diolor-olor.

dakan wawancara ternyata karyawan perusahaan " Cabang Mas" ternyata para karyawan itu gajinya rata-rata dibawah stan dard upah minimum. Inilah terbukti bahwa perusahaan ini kurang adanya perhatian tentang memberlakukan upah mini - mum lebih-lebih untuk kesejahteraan karyawan.

Padahal kalau kita merujuk pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja No, 29 Kep.-12/Men/1995 tentang pelaksanaan- upah minimum . Semestinya upah minimum itu harus di berla kukan pada setiap perusahaan. Dan kalau perusahaan itu ti dak memperlakukan maka perusahaan itu harus berani menang gung sangsi dari Departemen Tenaga kerja.

Sedangkan kalu dianalisa dalam hukum Islam, ternyata ta Islam sendiri telah memberikan isyarat bahwa kalau mem pekerjakan orang itu harus sebelumnya diberi tahukan upah nya. Sebagaimana dasar hukum dalam masalah ini adalah:

إذا استأجر أحدكم أمة فليعلمه أجره

"Apabila salah seorang dari kamu, mempekerjakan seo - rang pekerja, maka hendaklah kamu beritahukan upahnya (HR. Daruquthni)

Hadits yang lain juga mengisyaratkan, bahwa kita ini apabila mempekerjakan orang tidak boleh menganiaya da lam perupahannya. Sebagaimana telah tersinyalir dalam ha - dits yang diriwayatkan oleh Muslim, Adapun bunyi dari ha - dits itu adalah sebagai berikut:

kesejahteraan para karyawannya. Dan kalau ditinjau dari sudut pandang hukum perburuanpun tidak sesuai, yang mana pada perusahaan itu telah terbukti tidak memperlakukan upah minimum itu pada karyawannya secara keseluruhannya.

B. Saran-saran

Dengan selesainya penelitian ini, peneliti sekurang-kurangnya mempunyai saran-saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini setidaknya-tidaknya dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menelaah permasalahan yang sama.
2. Bagi pimpinan perusahaan, seyogyanya untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan. Terutama yang berkenaan dengan hak dan kewajiban karyawan.
3. Bagi karyawan, agar dapat meningkatkan kualitas kerja produktifitas, efisiensi, efektifitas, serta ethos karyawan hendaknya ditingkatkan. Sehingga kondisi perusahaan akan menjadi lebih maju.
4. Bagi pemerintah yang gencar-gencarnya membangun, terutama dari segi sumber daya manusia akan benar-benar tercipta manusia yang produktif dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hasan, Bulughul Maram, Terjemah, CV. Diponegoro, Bandung Tahun 1993
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Mahkota, Bandung, Tahun 1989.
- F.X. Djumaldji, Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta, Tahun 1994.
- Hamzah Ya'qub, Dr. Kode Etik Hukum Dagang Dalam Islam, CV. Diponegoro, Bandung, Tahun 1992.
- Izzuddin Khotib Al-Tamimi, Nilai Kerja Dalam Islam, CV. - Pustaka mantek, Bandung, Tahun 1992.
- Iman Soepomo, Prof. SH, Pengantar hukum Perburuhan, PT. Ikrar Mandiri Abadi, Jakarta, Tahun 1992.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI, Peningkatan Upah Minimum Regional, No.- Kep.12/MEN- Tahun 1995.
- Kamus Besar Indonesia, DIKBUD.PN, Balai Pustaka, Jakarta Tahun 1989.
- Lalu Husni, SH.SU, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo, Jakarta, Tahun 1993.
- Perkerbitan dan Pengembangan Perpustakaan Fakultas Syariah Surabaya IAIN Sunan Ampel, Pedoman Riset dan Pedoman Skripsi, Surabaya, Tahun 1989.
- Sayyid Sabiq, Fikih Sunnah, Terjemah, PT. Al-ma'arif Bandung, Tahun 1993.
- Subekti, Prof. SH. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, Tahun 1992.
- Syekh Muhammad Yusuf Qordhowi, Halal Dan Haram Dalam Islam, PT. Bina Ilmu, Surabaya, Tahun 1980.
- Sayyid Sabiq, Fikih Sunnah III, PT. Al-Ma'arif, Bandung Tahun 1993.
- Subekti, Prof. SH. Popkok-Pokok Hukum Perdata, PT. Interma-sa, Bandung, Tahun 1992.

Zainul Asikin, SH,SU. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT.
Raja Grafindo, Jakarta, Tahun 1993.