

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sudah menjadi sunnatullah bahwa manusia harus saling tolong-menolong antara satu dengan lainnya. Sebagai makhluk sosial manusia menerima dan memberikan andilnya kepada orang lain saling bermuamalah¹ untuk memenuhi hajat hidup dan mencapai kemajuan dalam hidupnya.

Perintah kerjasama dan kegotong royongan di sebutkan Allah dalam Surat Al-Maidah ayat 2 :

وتعا ونواعلى البر والتقوى ولاتعا ونواعلى الاثم والعدوان (المائدة ٢)

Artinya : “Dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran (permusuhan)” (QS. Al-Maidah : 2)²

Interaksi sosial manusia dengan sesamanya dapat terjadi dan dilakukan hampir dalam semua sektor kehidupan; baik itu bidang politik, pertahanan keamanan, kesehatan, pendidikan, ekonomi, hukum dan lain sebagainya. Di bidang ekonomi, misalnya kerjasama antara seseorang pengupah (*musta'jir*)

¹ Menurut etimologi kata muamalah adalah bentuk masdar dari kata 'amala yang artinya saling bertindak, berbuat dan beramal. (baca : Rahmat Syafei, MA. *Fiqih Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2006, hlm 14) muamalah secara harfiah berarti “Pergaulan” atau hubungan antar manusia. Dalam pengertian harfiah yang bersifat umum, muamalah berarti perbuatan atau pergaulan manusia di luar ibadah, muamalah merupakan perbuatan manusia dalam menjalin hubungan atau pergaulan antar sesama manusia sedang ibadah merupakan hubungan manusia dengan Tuhan. (baca: Ghufron A. Mas'adi, *Fiqih Muamalah Kontekstual*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002, hlm 1)

² Departemen Agama RI. Al Qur'an dan Terjemahannya, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al Qur'an, Semarang: PT Karya Toha Putra, 2002, hlm 141

dengan pekerja yang menerima upah (*ajir*) atau yang disebut dengan *ijarah* dalam hal perburuhan atau ketenagakerjaan.

Ijarah berasal dari kata *ajru* yang berarti *Al-Iwadh* (Pengganti)³ menurut bahasa *ijarah* merupakan *isim* (nama) bagi sewaan, sedang menurut syara' *ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi. Ada juga yang menterjemahkan *ijarah* sebagai jual beli jasa (upah-mengupah) yakni mengambil manfaat tenaga manusia dan ada juga yang menterjemahkan sewa – menyewa yakni mengambil manfaat dari barang.⁴

Dalam *ijarah* disyaratkan harus dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan *ijab qobul* dan *ijarah* menjadi sah apabila kedua belah pihak yang berakad melakukannya dengan kerelaan, mengetahui dengan sempurna barang yang diakadkan dan barang tersebut juga harus dapat dimanfaatkan menurut kriteria, syara' dan manfaat barang tersebut statusnya mubah bukan termasuk yang haram.⁵

Sedangkan menurut Eggi Sudjana⁶ *ijarah* adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir* (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Sehingga untuk mengontrak seorang *ajir* tadi harus ditentukan bentuk kerjanya (*job description*),

³ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, Jakarta: Pena Ilmu dan Amal, jild 4, 2006, hlm 203

⁴ Rahmat Syafei, op. cit., hlm 121-122

⁵ Sayyid Sabiq, op. cit., hlm 205

⁶ Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, Jakarta : PPMI, Cet-1, 2000, hlm 68

batas waktunya (*timing*), besar gaji/upah (*take home pay*), serta tenaga yang dikeluarkan (*skill*). Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya adalah *fasid* (rusak). Waktunya juga harus ditentukan, semisal harian, bulanan, atau tahunan. Di samping itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan.⁷ Sehingga ketika akad *ijarah* (sewa-menyewa) telah berlangsung, maka seseorang penyewa (pengusaha) sudah berhak mengambil manfaat dan orang yang disewa (pekerja) berhak pula mengambil upah.⁸

Upah merupakan elemen terpenting karena selain menciptakan situasi perusahaan yang kondusif, upah juga menentukan hasil kinerja karyawan. Selain itu upah juga berfungsi sebagai perangsang bagi karyawan dalam bekerja. Dengan demikian pemberian upah yang sesuai membawa dampak terhadap kinerja karyawan. Ketika pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan standar upah yang diberikan oleh perusahaan, maka pekerjaan yang dibebankan cenderung terlaksana dengan baik. Sebaliknya, jika terjadi ketimpangan antara jenis pekerjaan dan besarnya upah yang diberikan, maka akan berpengaruh pada hasil kerja karyawan.

Dalam PP No 5 Tahun 2003 tentang UMR dijelaskan antara karyawan dan pengusaha ada hak dan kewajiban dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk melakukan pekerjaan dan mempunyai hak atas kontribusinya yaitu upah.

⁷ Ibid

⁸ Sayyid Sabiq. loc. cit.

Sedangkan pengusaha juga memiliki hak atas pekerja yaitu kinerja yang optimal dan memiliki tanggung jawab dengan membayar upah yang sewajarnya. Hubungan timbal balik harus diselarasi keharmonisan agar tidak memunculkan konflik.

Dalam Surat al-Baqarah ayat 233 Allah menegaskan bahwa setiap usaha atau pekerjaan pasti akan ada imbalannya. Allah berfirman :

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَالْتَقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ.

Artinya :“Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut” (Q.S. al-Baqarah: 233)⁹

Dalam hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah menjelaskan sebagai berikut:

عن ابن عمر رضى الله عنهما قال قال رسول ص م اعطوا الا جيرا جره قبل ان يجف عرقه
(رواه ابن ماجه)¹⁰

Artinya: "Dari Ibnu Umar RA berkata Ia: Bersabda Rosulullah SAW: Berikanlah olehmu upah orang sewamu sebelum keringnya kering” (HR. Ibnu Majah)

Dalam menjelaskan hadits di atas, Yusuf Qardhawi dalam bukunya *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, menjelaskan sebagai berikut :
Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah

⁹ Departemen Agama RI. Al Qur'an dan Terjemahannya, op. cit., hlm 47

¹⁰ Hafid Abi Abdillah Muhammad Ibn Yazid al-Qozwiny Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, Beirut Lebanon: Darul Fikr, tt, hlm. 817

menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹¹

Berbeda dengan statmen yang dijelaskan oleh Yusuf Qardhawi di atas, di Perum DAMRI Semarang hak dari para pekerja belum bisa di penuhi oleh pihak perusahaan tersebut, terutama dalam hal pemberian gaji. Perusahaan tersebut masih sering menangguhkan pembayaran gaji yang seharusnya diberikan setiap tanggal 25 (dua puluh lima) kepada karyawannya, tidak hanya masalah ketelambatan dalam pemberian gaji akan tetapi upah yang mereka berikan juga masih jauh di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Semarang dan kewajiban bagi para kru (pengemudi/kondektur) untuk mencapai target pendapatan dalam beroperasi. Jadi para kru diharuskan mencapai target pendapatan dalam beroperasi dan target tersebut disesuaikan dengan peraturan perusahaan, misalkan untuk trayek antara Ngaliyan-Pucang Gading sebesar Rp. 1.200.000,- per hari,

¹¹ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997, hlm 232.

Johar-Perumnas dan Mangkang-Terminal Terboyo sebesar Rp. 900.000,- per hari. Jika target tersebut tidak diperoleh oleh para kru maka mereka (Sopir & Kondaktur) harus bertanggung jawab atas kekurangan pendapatan tersebut seperti gaji mereka dipotong atau mengganti kekurangan tersebut.¹²

Dari uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pelaksanaan upah karyawan di Perusahaan Umum DAMRI Semarang dan bagaimana Islam memandang tentang pelaksanaan upah di Perusahaan tersebut, dengan judul *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Upah karyawan Di Perusahaan Umum DAMRI Semarang*

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang penulis uraikan di atas maka pokok permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan upah karyawan yang diterapkan di PERUM DAMRI Semarang ?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap pelaksanaan upah karyawan yang diterapkan dalam PERUM DAMRI Semarang ?

C. Tujuan Penulisan Masalah

Berkaitan dengan penulisan skripsi ini penulis mempunyai beberapa tujuan pokok, yaitu:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan upah karyawan di PERUM DAMRI Semarang

¹² Hasil wawancara karyawan PERUM DAMRI Semarang, tanggal 16 Juni 2009

2. Untuk mengetahui pandangan hukum Islam terhadap pelaksanaan upah karyawan PERUM DAMRI Semarang

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka dalam penelitian ini meliputi kajian tentang pengupahan dilihat dari prespektif Islam.

Belum begitu banyak buku yang mengulas tentang manajemen pengupahan (terlebih pengupahan yang direlevansikan dengan hukum Islam). Hampir keseluruhan buku yang ada hanya membahas upah secara umum. Maka dari itu, penulis mencoba mengkombinasikan bahasan tentang pengupahan secara umum dengan pengupahan dilihat dari prespektif hukum Islam

Adapun buku tersebut diantaranya :

1. Kitab Bidayatul Mujtahid, terjemahan, bab Al ijarah.. Kitab ini hanya mengulas dasar-dasar pengupahan yang dikutip dari Al Qur'an Surat Ath Thalaq : 6 dan hadits yang di riwayatkan oleh Bukhori dari Aisah r.a. Sedangkan sistem-sistem pengupahan tidak dijelaskan secara khusus.¹³
2. Buku Karya Ahmad S Ruky dengan judul Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan yang diterbitkan Gramedia Pustaka Utama tahun 2001. Buku ini hanya mengulas pokok-pokok penggajian

¹³ Ibnu Rusyd, *Tarjamah Bidayatul Mujtahid*, Semarang: Asy – Syifa', Cet-1, 1990.

secara umum, dan tidak terdapat pemahaman sistem upah yang sesuai syariah.¹⁴

3. Dalam sebuah penelitian yang berbentuk skripsi karya M. Rofi'I yang berjudul "*Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem hubungan kerja di Indonesia (Studi Analisis UU No. 25 Tahun 1997)*". Skripsi ini membahas tentang upah yang mempunyai pola hubungan antara perusahaan dengan buruh dan upah itu diberikan langsung dengan uang.¹⁵
4. Selain itu pula penulis juga merujuk dari skripsi yang disusun oleh Siti Anifah yang berjudul *Tinjauan Hukum Islam terhadap Pasal 88 (Pengupahan) Dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan pelaksanaannya di CV. Aneka Ilmu Demak*. Skripsi ini membahas tentang konsep pasal 88 tentang pengupahan dan implikasinya di CV. Aneka Ilmu Demak.¹⁶

Meskipun semua hasil penelitian skripsi dan buku-buku di atas sudah banyak yang membahas masalah pengupahan, namun tidak menutup kemungkinan bagi penulis untuk melakukan penelitian masalah pengupahan dari sudut pandang yang berbeda. Hal ini dikarenakan titik persoalan yang di teliti

¹⁴ Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002

¹⁵ M. Rofi'I "*Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem hubungan kerja di Indonesia (Studi Analisis UU No. 25 Tahun 1997)*" Semarang, Fakultas Syari`ah IAIN Walisongo.

¹⁶ Siti Anifah "*Tinjauan Hukum Islam terhadap Pasal 88 (Pengupahan) Dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan pelaksanaannya di CV. Aneka Ilmu Demak*" Semarang, Fakultas Syari`ah IAIN Walisongo.

terfokus kepada menganalisa kebijakan PERUM DAMRI Semarang dalam system pengupahan.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu baik di lembaga-lembaga, organisasi masyarakat (sosial) maupun lembaga pemerintah.¹⁷ Jenis penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang pelaksanaan upah karyawan di Perum DAMRI Semarang.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data penelitian adalah subyek dari mana data yang diperoleh. Secara umum dalam penelitian biasanya sumber data dibedakan antara data primer dan data sekunder.

b) Data Primer

Jenis data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan teknik pengambilan data yang dapat berupa interviu, observasi, maupun penggunaan instrument pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuan penulisan.¹⁸ Data diperoleh dari Perusahaan Umum DAMRI Semarang, dengan kata lain data ini

¹⁷ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo, Cet. Ke-11, 1998, hlm 22

¹⁸ Saifuddin Azwar, MA., *Metode Penelitian*, Yogyakarta; Pustaka Pelajar, Cet- VIII, 2007, hlm 36

dari hasil penelitian secara langsung dari sumber data lapangan, dalam hal ini adalah :

1. Kepala bagian Kasubag. Kepegawaian Perusahaan Umum DAMRI Semarang
2. Bagian Bendahara atau Pihak yang bersangkutan dalam penggajian di Perusahaan Umum DAMRI Semarang
3. Para pegawai lapangan seperti Kondektur, Sopir, Satpam, PPA, Timer dan Teknisi.

c) Data Sekunder

Jenis data sekunder adalah jenis data yang dapat dijadikan sebagai pendukung data pokok, atau dapat pula didefinisikan sebagai sumber yang mampu atau dapat memberikan informasi atau data tambahan yang dapat memperkuat data pokok.¹⁹ Maksudnya data ini diperoleh dari kepustakaan, buku, dokumen-dokumen, karya-karya atau tulisan-tulisan yang berhubungan dengan pengupahan.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai

¹⁹ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Raja Grafindo, Cet. 10, 1997, hlm. 85

instrument.²⁰ Dalam metode ini, peneliti melakukan pengamatan terhadap aktivitas karyawan Perusahaan Umum DAMRI Semarang sehari-hari, baik dalam hal pelaksanaan pengupahan dan kinerja karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya masing-masing.

b. Metode Wawancara (Interview)

Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan organisasi, motivasi, perasaan, dan sebagainya yang dilakukan dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dengan orang yang diwawancarai.²¹ Objek yang diwawancarai meliputi :

1. Kepala bagian Kasubag. Kepegawaian Perusahaan Umum DAMRI Semarang
2. Bagian Bendahara atau Pihak yang berkompeten dalam bidang pengupahan di Perusahaan Umum DAMRI Semarang
3. Para pegawai lapangan seperti Kondaktur, Sopir, Satpam, PPA, Timer dan Teknisi

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti

²⁰ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, Cet-7, 1991, hlm. 185

²¹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologi ke Arah ragam Varian Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007, hlm. 155

menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.²² Dokumen yang akan penulis teliti adalah Surat Keputusan (SK) dari Perusahaan Umum DAMRI Semarang, list pegawai tetap, peraturan kerja, dll.

d Angket

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna²³ dan dalam hal ini penulis akan menggunakan metode sampling bertujuan (*purposive sampling*), yaitu teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya²⁴. Adapun angket akan disebarakan kepada karyawan Perusahaan Umum DAMRI Semarang dan setelah itu hasil angket akan dianalisa untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan upah karyawan Perusahaan Umum DAMRI Semarang.

4. Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk penelitian hukum *non doctrinal*. Yang pada dasarnya menemukan hukum untuk suatu perkara *in concreto*. Tujuan pokoknya adalah hendak menguji apakah postulat normative tertentu memang

²² Suharsini Arikunto, *op. cit.*, hlm. 188

²³ Suharsini Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet. I, 1990, hlm 136

²⁴ *Ibid*, hlm 128

dapat atau tidak dipakai untuk memecahkan suatu masalah hukum tertentu *in concreto*²⁵. Bambang Sunggono yang mengutip pernyataan Soetandyo Wignjosoebroto dalam artikelnya “*Penelitian Hukum Sebuah Tipologi*”, mengatakan proses *search and research* dalam penemuan hukum *in concreto* melalui dua tahapan, yaitu :

1. Proses yang dikenal sebagai *searching for the relevant facts* yang terkandung di dalam perkara hukum yang tengah dihadapi (sebagai bahan premisa minor)
2. Proses *searching for the relevant abstract legal prescriptions* yang terdapat dan terkandung dalam gugus hukum positif yang berlaku (sebagai bahan premise mayor)²⁶

Maksud dari metode penelitian hukum tersebut adalah mencari fakta-fakta yang relevan yang kemudian disinkronkan dengan hukum *in abstracto*. Sehingga ditemukan satu rumusan baru *in concreto*.

Pada tahapan pertama peneliti mencari fakta-fakta yang ada relevansinya dengan pengupahan di Perum DAMRI Semarang melalui observasi dan wawancara. Kemudian berlanjut pada tahapan kedua dimana peneliti mencari gugusan hukum yang sesuai ada kontribusinya terhadap pengupahan. Setelah data terkumpul maka penulis akan melakukan recheck data dari hasil lapangan, sesuai dengan permasalahan lalu dianalisis dengan

²⁵ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cet. 6, 2003, hlm. 91

²⁶ *Ibid*, hlm. 92

menggunakan metode diskriptif kualitatif dengan kasuistik di lapangan kemudian digeneralisasi dalam bentuk kesimpulan yang bersifat umum

5. Metode Sampel

Sample adalah sebagian dari populasi, ciri-ciri yang dimiliki populasi juga harus dimiliki oleh sample. Sample merupakan representasi yang baik bagi populasinya yang sangat tergantung pada sejauh mana karakteristik sample itu sama dengan karakteristik populasinya, karena analisis penelitian didasarkan pada data sample sedangkan kesimpulannya nanti akan diterapkan pada populasi maka sangatlah penting untuk memperoleh sample yang representative bagi populasinya. Untuk itulah diperlukan pemahaman mengenai teknik-teknik pengambilan sample yang tepat.

Teknik pengambilan sample dengan cara non probabilitas yang mana cara tersebut dikenal dengan cara random/rambang

F. Sistematika Penulisan

Pada dasarnya sistematika penulisan skripsi ini adalah menguraikan tentang hubungan-hubungan logis dari masing-masing isi yang ada dalam bab-bab skripsi. System penulisan ini merupakan suatu cara mengolah dan menyusun hasil penelitian atau studi kajian dari data-data dan bahan-bahan yang disusun menurut ukuran tertentu, sehingga nantinya dapat dijadikan kerangka skripsi yang sistematis dan mudah dipahami sebagai karya intelektual. Pada bagian ini pula,

penulisan antara bab satu dengan bab lainnya diupayakan terdapat relevansi kajian untuk menghindari kesalahpahaman pemaknaan.

Untuk mendapatkan gambaran-gambaran yang jelas serta mempermudah dalam pembahasan, maka secara global gambaran sistematikanya adalah sebagai berikut :

Bab I. PENDAHULUAN

Memuat tentang Latar Belakang Masalah, Pokok-pokok masalah, tujuan penulisan skripsi, tinjauan pustaka, metode penulisan skripsi, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II. TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH

Landasan teori yang memuat pengertian upah, rukun dan syarat upah, macam-macam upah, hak menerima upah, komponen upah, tujuan upah, pembatalan dan berakhirnya upah.

Bab III. PELAKSANAAN UPAH KARYAWAN DI PERUSAHAAN
UMUM DAMRI SEMARANG

Dalam bab ini penulis menguraikan sekilas tentang profil Perum Damri Semarang, , dan pelaksanaan upah karyawannya

Bab IV. ANALISIS HUKUM ISLAM TENTANG PELAKSANAAN
PENGUPAHAN KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM
DAMRI SEMARANG

Dalam bab ini penulis menganalisis tentang sistem penggajian karyawan di PERUM DAMRI Semarang dan analisis hukum Islam terhadap sistem penggajian yang terjadi di PERUM DAMRI Semarang

Bab V. PENUTUP

Yang memuat kesimpulan dan saran – saran