

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Secara umum dalam teori ekonomi, upah secara umum dimaknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah.<sup>1</sup> Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Karena upah yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan bagi pengusaha, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan usaha yang dijalankan. Maka, hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Majikan harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan dan pekerja bekerja sesuai dengan perjanjian.

Pemberian upah yang diberikan oleh majikan kepada pekerja terdapat beberapa beberapa cara atau sistem yang digunakan untuk memperhitungkan besarnya upah dan cara pembayarannya, yaitu:

---

<sup>1</sup> Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi III, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 350

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.

2. Sistem Upah Potongan

Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

3. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu.

4. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

5. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini di dasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Hal tersebut berarti naik turunnya indeks biaya hidup akan turut dalam menentukan besarnya upah yang diterima oleh pekerja.

6. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

#### 7. Sistem upah borongan

Sistem upah borongan adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Dalam sistem upah borongan, perusahaan tidak perlu menanggung resiko yang berkaitan dengan karyawan. Perusahaan juga tidak perlu menyeleksi dan mencari pekerja yang dibutuhkan. Untuk mengatasi hal tersebut pada umumnya upah sistem borongan lebih mahal dibandingkan dengan upah harian.

#### 8. Sistem upah premi

Cara ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karya mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi premi.

Menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun dari segi mikro seiring dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya. Penetapan upah minimum masih terjadi perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah atau daerah yang tidak sama. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten maupun kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten maupun kota.

Bagi pekerja, upah adalah alasan utama bekerja. Bahkan bagi sebagian besar pekerja, upah digunakan untuk menanggung kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya. Ada dua istilah yang ada kaitannya dengan pengupahan, yaitu

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Upah Minimum Regional/ Upah Minimum Kabupaten (UMR/UMK).

Perolehan upah sangat erat kaitannya dengan kesejahteraan pekerja sebab dari upah tersebut yang akan menunjang kehidupan pekerja. Karena itu terdapat standar dalam penentuan upah di masing-masing kabupaten. Misalnya, Upah minimum Regional (UMR) Kabupaten Tulungagung tahun 2018 sebesar Rp. 1.671.035,077/bulan.<sup>2</sup> Berdasarkan nominal tersebut dapat diperoleh gambaran jika pemerintah menetapkan UMR tersebut dengan pertimbangan biaya hidup di Tulungagung agar pekerjanya dapat sejahtera.

Besaran upah dalam perspektif ekonomi Islam dikaitkan dengan hak dasar untuk hidup secara layak, bukan semata-mata oleh sejauh mana produktivitas mereka. Dengan demikian, di dalam Islam upah yang layak merupakan hak asasi yang dapat dipaksakan oleh kekuasaan negara. Majikan harus memberikan upah minimum yang bisa menutupi kebutuhan dasar hidup yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal dan lain sebagainya. Upah harus dikelola dengan baik, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan, mempertahankan produktivitas dan membantu perusahaan mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapainya.<sup>3</sup>

Islam selalu mengatur setiap perilaku umatnya, mulai dari kepentingan individu sampai khalayak banyak. Semuanya ditentukan berdasarkan ketentuan yang telah baku dalam ajaran Islam. Hubungan antara manusia dengan manusia juga menjadi sorotan yang diatur dalam ajaran Islam, sebagaimana hubungan

---

<sup>2</sup>Agus, “ Daftar Gaji UMR Jatim Tahun 2018, Daftar Lengkap UMK 38 Kabupaten dan Kota di Jawa Timur Tahun 2018” dalam <http://www.gajiumr.com/gaji-umr-jawa-timur/>, diakses 30 Juli 2018

<sup>3</sup>Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit, 2012), hlm. 140.

antara pengusaha dengan karyawannya. Setiap pengusaha tentunya ingin selalu memperoleh keuntungan yang besar. Terkadang mengabaikan kepentingan orang lain dari usahanya tersebut, yaitu kepentingan karyawan. Oleh sebab itu, sistem pengupahan bagi karyawan harus diatur sedemikian rupa sampai terciptanya rasa keadilan antara majikan dengan karyawan sehingga pertentangan tentang besarnya upah tidak menimbulkan antipati bagi kedua belah pihak.

Berdasarkan berbagai jenis sistem pemberian upah di atas telah diterapkan oleh beberapa tempat, misalnya di pasar Wage Tulungagung. Dari beberapa jenis pekerja yang ada di pasar Wage Tulungagung dalam sistem pembayaran upahnya tidaklah sama dan dalam pemberiannya digolongkan berdasarkan sistem pemberian upah yang telah disebutkan di atas. Sistem pengupahan pekerja di pasar wage Tulungagung berbeda-beda tergantung jenis pekerjaan yang dilakukan. Beberapa jenis pekerja atau buruh yang ada di pasar Wage diantaranya adalah:

a. Pekerja toko

Pekerja toko adalah seseorang yang bekerja melayani pembeli di suatu toko. Sistem pemberian upah pekerja toko di pasar wage dengan menggunakan sistem jangka waktu yaitu upah diberikan seminggu sekali atau pada waktu yang telah disepakati.

b. Kuli panggul

Kuli panggul adalah buruh kasar yang menerima upah dari jasa memanggul barang. Dalam sistem pemberian upah kuli panggul di pasar wage menggunakan sistem potongan. Artinya barang yang akan dipanggul

dihitung dulu beratnya untuk kemudian ditentukan upah yang harus dibayar oleh pemakai jasa kuli panggul,

c. Tukang parkir

Tukang parkir adalah orang yang membantu mengatur kendaraan yang keluar masuk ke tempat parkir. Sistem pemberian upah tukang parkir disini menggunakan sistem jangka waktu, upah tukang parkir dibayarkan setiap satu bulan sekali.

Rata-rata pekerja di pasar wage yang terdiri dari pekerja toko, kuli angkut dan tukang parkir belum mendapatkan upah yang sesuai dengan UMR. Namun kembali lagi upah yang ditetapkan juga berdasarkan pada kemampuan pekerja serta keahlian yang dimiliki. Dalam Islam upah harus direncanakan dengan cara yang adil, baik bagi pekerja maupun majikan supaya tercipta kesejahteraan bagi kedua belah pihak.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik meneliti lebih dalam mengenai praktik manajemen pengupahan yang berlaku di Pasar Wage karena Pasar Wage merupakan salah satu pasar grosir terbesar di kabupaten Tulungagung dengan judul penelitian: " Sistem Pemberian Upah Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Kesejahteraan Pekerja Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Pasar Wage Tulungagung)."

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka pokok masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pemberian upah pekerja di Pasar Wage Tulungagung?

2. Bagaimana sistem pemberian upah dalam perspektif ekonomi Islam?
3. Bagaimana pemberian upah dalam kaitannya dengan kesejahteraan pekerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa sistem pemberian upah pekerja di Pasar Wage Tulungagung.
2. Untuk menganalisa perspektif ekonomi Islam terhadap sistem pemberian upah tersebut.
3. Untuk menganalisa kaitan pemberian upah dengan kesejahteraan pekerja

### **D. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya.

Oleh karena itu penulis hanya membatasi yang berkaitan dengan “Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam kaitannya dengan Kesejahteraan Pekerja ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Pasar Wage Tulungagung)”.

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini menawarkan sebuah pandangan bahwa dalam hal pemberian upah harus berlandaskan pada ketentuan pemerintah tentang standar hidup layak yang diatur dalam UMR agar kesejahteraan pekerja dapat dicapai. Namun dalam Islam tidak diatur mengenai standar penetapan upah

tetapi pemberian upah didasarkan pada keadilan dan upah yang layak. Adapun konsep adil dan layak ditentukan oleh tawar menawar kedua belah pihak, antara pemberi kerja dan penerima kerja, sehingga tidak akan merugikan salah satu pihak.

## 2. Secara praktis

### a. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung

Sebagai kontribusi dan pengembangan pengetahuan tentang sistem pemberian upah yang dikaitkan dengan kesejahteraan dalam perspektif ekonomi Islam.

### b. Untuk pelaku usaha

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan bahkan pertimbangan di dalam memilih dan juga merencanakan kebijakan penggajian atau pengupahan di masa-masa yang akan datang.

### c. Bagi masyarakat

Untuk memberikan informasi mengenai sistem pemberian upah pekerja dalam kaitannya dengan kesejahteraan pekerja ditinjau dari perspektif ekonomi Islam di pasar Wage Tulungagung.

### d. Bagi peneliti lanjutan

Sebagai bahan informasi dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya terkait sistem pemberian upah pekerja dalam kaitannya dengan kesejahteraan pekerja ditinjau dari perspektif ekonomi Islam di pasar Wage Tulungagung.



## **F. Penegasan Istilah**

### **1. Pengertian upah**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>4</sup>

Sedangkan Achmad S. Ruky memberikan definisi bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha atau majikan kepada tenaga kerja atau pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha atau majikan (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun untuk keluarganya.<sup>5</sup>

### **2. Pekerja**

pengertian pekerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja atau orang yang menerima upah atas hasil kerjanya.<sup>6</sup> Sedangkan Maimun menjelaskan dalam bukunya jika pekerja adalah setiap orang yang berkerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain.<sup>7</sup>

### **3. Ekonomi Islam**

Ilmu ekonomi Islam merupakan suatu ilmu pengetahuan yang berupaya memandang, meninjau, meneliti yang pada akhirnya menyimpulkan

---

<sup>4</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*, (Bandung: ALFABETA, 2010), hlm. 89.

<sup>5</sup>Achmad S Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm. 7

<sup>6</sup><http://kbbi.web.id/> , diakses 30 Juli 2018

<sup>7</sup>Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, ( Jakarta: PT Pradnya Paramita), hlm. 13

dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara Islami dan cara-cara Islami tersebut didasarkan atas ajaran agama Islam.<sup>8</sup>

#### 4. Kesejahteraan

Kesejahteraan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman, kesenangan hidup, kemakmuran.<sup>9</sup> Sedangkan menurut Hasibuan, kesejahteraan adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan yang ditunjukkan untuk memelihara kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat.<sup>10</sup>

#### G. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari enam bab pembahasan:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan atau manfaat penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan skripsi.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat landasan teori tentang sistem pemberian upah pekerja dalam perspektif Islam. Pada pembahasan ini ada empat sub bab yaitu konsep upah, pekerja, upah menurut hukum ekonomi syariah dan kesejahteraan.

---

<sup>8</sup> M. Sholahuddin, *Asas-asas Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 4

<sup>9</sup> <http://kbbi.web.id/>

<sup>10</sup> Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2007), hlm. 187

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat tentang metode yang dilakukan dalam penelitian ini yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari tiga sub bab yakni diskripsi obyek penelitian, paparan data dan analisis data. Paparan data dalam penulisan skripsi ini berupa penyajian data-data apa adanya dari informan terkait dengan permasalahan yang dibahas, sedangkan analisis data dalam penulisan skripsi ini berupa penyajian data dan paparan penulis yang disajikan dari paparan data terkait sistem pemberian upah pekerja dalam kaitannya dengan kesejahteraan pekerja ditinjau dari perspektif ekonomi Islam di pasar Wage Tulungagung. Adapun dalam analisa hasil penelitian terdapat tiga pembahasan yakni analisa tentang sistem pemberian upah pekerja di Pasar Wage, analisa tentang sistem pemberian upah dalam perspektif ekonomi Islam, dan analisa tentang kaitan pemberian upah dengan kesejahteraan pekerja.

### **BAB V PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari tiga sub bab yakni sistem pemberian upah pekerja di pasar Wage Tulungagung, pembahasan mengenai sistem pemberian upah dalam perspektif ekonomi Islam, dan pemberian upah dalam kaitannya dengan kesejahteraan pekerja.

## **BAB VI PENUTUP**

Pada bab ini penulis akan mengemukakan kesimpulan umum dari kajian penelitian secara keseluruhan. Hal ini terutama dimaksudkan sebagai penegasan jawaban atas permasalahan yang telah dikemukakan. Bab ini meliputi kesimpulan dan saran-saran.