

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan adalah suatu unit organisasi yang menggunakan faktor-faktor produksi dan menghasilkan barang dan jasa untuk dijual kepada rumah tangga, perusahaan lain atau pemerintah dengan berorientasi pada keuntungan. Perusahaan mempunyai peran besar yaitu menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat, seperti barang maupun jasa.<sup>1</sup> Jadi perusahaan sangatlah penting bagi kemajuan suatu daerah tertentu. Perusahaan juga dapat mengurangi jumlah pengangguran pada suatu daerah tertentu.

Dalam suatu usaha bisnis produksi adalah salah satu usaha dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Definisi produksi adalah untuk menghasilkan suatu yang berguna yang dapat memenuhi kebutuhan suatu manusia. Hasil produksi disebut dengan barang dan jasa yang artinya segala sesuatu langsung maupun tak langsung yang dapat memenuhi kebutuhan manusia.<sup>2</sup> Produksi dilakukan untuk menambah nilai guna suatu barang tertentu agar dapat dimanfaatkan kembali. Dalam setiap usaha harus bersifat produktif. Karena dalam suatu usaha tergantung dengan suatu produktifitas usaha tersebut. Jika produksi yang dihasilkan itu bagus maka perusahaan akan mendapat keuntungan yang lebih besar dan sebaliknya, jika hasil produksi

---

<sup>1</sup> Tri Kunawangsih Pracoyo dan Antyo Pracoyo, "*Aspek Dasar Ekonomi Mikro*", (Jakarta: PT Grasindo, 2006), hal 143

<sup>2</sup> T. Gilarso, "*Pengantar Ekonomi Makro*", (Yogyakarta: Kanisius, 2004), hal 83

tersebut buruk maka kurang memberikan kepuasan dan akan menjadikan suatu perusahaan itu rugi.

Dalam melakukan sebuah produksi faktor yang paling utama adalah tenaga kerja atau karyawan untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan tentunya tidak lepas dari campur tangan dari karyawan. Dalam setiap usahanya karyawan atau tenaga kerja akan mendapatkan imbalan atau upah dari jerih payah yang telah dilakukannya.

Secara umum, upah atau gaji adalah suatu yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas jasa yang telah dikerjakan ataupun akan dikerjakan, fungsinya sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinilai dalam bentuk uang yang telah disetujui, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.<sup>3</sup>

Didalam Al-Qur'an Allah telah menegaskan sebagaimana imbalan yang telah dianjurkan dalam surah At-Taubah Ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَا لِمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Katakanlah, beramallah kamu, sedang Allah dan Rasulullah dan orang-orang mukminin akan membuktikan perbuatanmu. Kemudian kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui semua yang ghaib dan yang

---

<sup>3</sup> Hasbiyallah, “*Fikih Untuk Kelas Ix Madrasah Tsanawiyah*”, (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2008) hal 68

*terang, lalu Allah memberitakannya semua yang telah kamu kerjakan kepadamu. (Surat At-Taubah: 105).*<sup>4</sup>

Jadi tujuan perusahaan memberikan imbalan atau gaji kepada pekerja adalah sebagai suatu imbalan untuk memenuhi keberlangsungan hidupnya. berbualah baik dengan semua yang ada di alam semesta ini Dan bekerjalah dengan jujur.

Setiap perusahaan tentunya memiliki sistem pengupahan yang berbeda-beda. Sistem pengupahan yang diterapkan pada sebuah pabrik yaitu upah borongan, upah indeks, upah harian, dan upah tidak tetap.

Upah borongan adalah upah yang dibayarkan berdasarkan satu unit pekerjaan secara keseluruhan. Pekerjaan yang biasaya menggunakan sistem upah borongan adalah pekerjaan yang berkaitan dengan proyek-proyek. Keuntungan penghitungan dengan menggunakan upah borongan adalah pemilik perusahaan mengetahui dengan pasti jumlah pekerjaan dan jumlah upah keseluruhan untuk pekerjaan tersebut, sehingga dapat menganalisis berapa keuntungan yang diperoleh, dan memberikan dorongan kepada pekerja untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Kerugian dari penghitungan upah borongan adalah mengetahui jumlah upah yang akan diterima dikemudian hari cenderung membuat pekerja tidak teliti dan bekerja secara asal-asalan, dan tenaga kerja akan rugi apabila terjadi kesalahan dalam menaksir pekerjaan dan biaya yang harus dikeluarkan.

---

<sup>4</sup> Kementrian Agama RI, Al-Qur'an Al-Hakim Dilengkapi dengan Terjemahan, hal 204

Upah indeks adalah upah yang dibayar berdasarkan indeks biaya hidup. Dimana naik turunnya indeks kehidupan akan turut menentukan besarnya upah yang diterima oleh pekerja. Jika harga kebutuhan pokok naik, maka upah akan dinaikkan sesuai dengan kenaikan tersebut. Sebaliknya jika harga-harga kebutuhan turun, maka upah yang akan dibayarkan juga turun kembali. Upah skala adalah upah yang dibayarkan berdasar skala penjualan, yang artinya hubungan berbanding lurus antara jumlah penjual dengan upah yang dibayarkan. Jika jumlah penjualan meningkat, maka upah yang dibayarkan akan meningkat dan juga sebaliknya jika penjualan turun maka upah yang dibayarkan juga akan turun.<sup>5</sup>

Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan yang dihitung secara harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kepada pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah harian lepas. Upah tetap adalah upah yang diterima pekerja/buruh secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan lainnya. Pembayaran upah tetap hanya diperuntukkan bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dalam bahasa sehari-hari adalah pekerja tetap.

Upah tidak tetap adalah upah yang diterima pekerja atau buruh secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetepnya upah yang diterima pekerja tersebut akibat dari volume pekerjaan yang tidak stabil. Kalau pekerjaan padat

---

<sup>5</sup>Alam S, "*Ekonomi Untuk Sma Dan Ma Kelas X*", (Jakarta: Esis, 2008) hal 165

maka dilakukan kerja lembur hingga upahnya juga bertambah besar, demikian sebaliknya.

Dari jenis upah tersebut, pekerja memiliki hak atas upahnya dan upah yang diberikan perusahaan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang berlaku. Yang dimaksud upah minimum adalah upah bulanan terendah yang diberikan perusahaan yang terdiri dari upah pokok yang juga termasuk tunjangan tetap. Upah minimum adalah upah terendah yang diterima pekerja dan merupakan patokan untuk jenis upah yang lainnya termasuk upah harian, upah borongan dimana upah tersebut dalam sebulan tidak boleh kurang dari nilai upah minimum yang telah ditetapkan dan berlaku disetiap provinsi atau kabupaten/kota.<sup>6</sup>

Upah di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 (pasal 1) tentang ketenagakerjaan, adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup maupun keluarganya.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Edytus Adisu, *“Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif – Bonus – Thr, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun – Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat”*, (Jakarta: ForumSahabat, 2008) hal 3-4

<sup>7</sup> Edytus Adisu, *“Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif – Bonus – Thr, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun – Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat”*, (Jakarta: ForumSahabat, 2008) hal 2

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sentitif dalam sebuah industri. seperti yang dikutip oleh Made Dwi Marini dalam penelitiannya, yang berhubungan dengan upah. J. Ravianto mengemukakan bahwa tenaga kerja dan upah layak secara objektif akan mampu memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, sehingga tenaga kerja termotivasi untuk bekerja, sedangkan pengalaman kerja karyawan pada suatu pekerjaan akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan dalam bekerja sehingga akan mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan target yang telah ditentukan.<sup>8</sup>

Setiap perusahaan pastinya menginginkan tenaga kerja yang berkinerja tinggi, karena dengan memiliki tenaga kerja yang tinggi maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan seringkali memiliki masalah dibidang sumberdaya manusia. Karena keberhasilan yang di miliki perusahaan tergantung dengan kualitas sumberdaya manusianya. Jika sumberdaya manusianya berjalan efektif maka perusahaan berjalan dengan efektif. Dengan kata lain keberlangsungan perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan.<sup>9</sup>

Untuk melihat kinerja karyawan dalam sebuah pabrik maka dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kualitas sendiri adalah sesuatu yang berkaitan dengan mutu produk yang dihasilkan perusahaan. Kuantitas adalah sesuatu yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, sedangkan ketepatan waktu adalah sesuatu yang

---

<sup>8</sup> Made Dwi Marini, *Analisis Upah Pada Perusahaan Kerajinan Tangan Martaloka di Desa Banjar Tahun 2012*, Jurusan Pendidikan Ekonomi

<sup>9</sup> Bintoro, Daryanto, "*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*", (Yogyakarta : Gava Media,2017) hal 61

berkaitan dengan sesuai atau tidaknya karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan waktu yang telah direncanakan.<sup>10</sup>

Untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pemerintah menetapkan UMR pada masing-masing kabupaten atau kota. UMR atau upah minimum Regional adalah upah minimum yang berlaku untuk satu daerah, yaitu satu provinsi atau satu kabupaten/kota. Perusahaan yang beroperasi di suatu daerah wajib menyesuaikan upah terendahnya dengan UMR daerah tersebut. Ketentuan tentang UMR terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum.<sup>11</sup> UMR dalam setiap kota berbeda-beda termasuk untuk kota Tulungagung menetapkan UMR sebesar Rp. 1.958.844,16.<sup>12</sup>

Upah dalam persepektif konvensional merupakan balas jasa akan faktor produksi, tenaga kerja. Karena, dalam ekonomi konvensional upah termasuk salah satu instrumen dalam distribusi pendapatan selain bunga sewa dan laba.<sup>13</sup>

Upah dalam fiqih muamalah sering disebut dengan *al-ijarah*. Kata *ijarah* diderivasi dari bentuk fi'il "*ajara-ya'juru-ajran*". *Ajran* semakna dengan kata *al-'iwad* yang mempunyai arti ganti atau upah, dan juga dapat diartikan sebagai

---

<sup>10</sup> Tiara Putri Usmany, "*PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo)*", Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 37 No. 2 Agustus 2016 hal 41

<sup>11</sup> <https://www.gadjian.com/blog/2019/12/27/apa-yang-dimaksud-dengan-umr/> diakses pada 15 Juni 2020, Pukul 16.20

<sup>12</sup> <https://beritajatim.com/politik-pemerintahan/ini-besaran-umk-38-kabupaten-dan-kota-se-jatim-tahun-2020/#:~:text=Gubernur%20Jatim%2C%20Khofifah%20Indar%20Parawansa%20telah%20menetapkan%20UMK%20melalui%20Keputusan,Rp%201.913.321%2C73>. Diakses pada 15 Juni 2020, Pukul 16.25

<sup>13</sup> Nurul Huda, "*Ekonomi Makro: Pendekatan Teoritis*" (Jakarta: Kencana, 2018) hal 208

sewa atau upah.<sup>14</sup> Upah yang didapat oleh karyawan harus adil sesuai dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Az-Zukhruf ayat 32, yang berbunyi:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا  
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ  
رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya: “ *Apakah mereka akan membagi rahmat Tuhanmu. Kami sendiri yang membagi diantara mereka kehidupan mereka di dunia dan Kami melebihkan sebagian dari mereka diatas sebagian yang lain beberapa derajat, supaya sebagian mereka mengejek sebagian yang lain. Sedang rahmat Tuhanmu lebih baik dari harta yang mereka kumpulkan*” (Surat Az-Zukhruf: 32).<sup>15</sup>

Pemberian upah dalam setiap pabrik tentunya bermacam-macam, karena sistem pemberian upah dapat dilihat dari jenis pekerjaan dari masing-masing karyawan salah satunya sistm pemberian upah di pabrik Gula Merah di Tulungagung tepatnya di kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung tepatnya usaha gula merah milik bapak Ali Mahsun, pabrik ini menetapkan upah borongan untuk karyawannya. Pabrik gula merah ini merupakan pabrik yang didirikan perseorangan yang bertempat di kecamatan Sumbergempol, yang memproduksi gula merah garuk. Untuk saat ini pabrik gula merah dalam

<sup>14</sup> Qomarul Huda, “*Fiqh Muamalah*”, (Yogyakarta : Teras, 2011) hal 77

<sup>15</sup> Kementrian Agama RI, Al-Qur'an Al-Hakim Dilengkapi dengan Terjemahan hal 492

produksi menghasilkan 1 ton gula merah garuk perhari dengan rata-rata 7 karyawan.<sup>16</sup>

Sistem pengupahan pabrik gula merah milik bapak Ali Mahsun ini menggunakan sistem upah borongan. Upah borongan yaitu upah yang dibayarkan berdasarkan barang yang telah diproduksi melalui kesepakatan antara pemilik pabrik dengan karyawan. Upah adalah sebagai motivasi karyawan dalam bekerja. Untuk menaikkan kinerja karyawannya pemilik pabrik memberikan tunjangan yang layak, hal ini menjadikan pertimbangan bagi pemilik pabrik untuk tetap mempertahankan karyawannya. Karena di kecamatan Sumbergempol ini banyak pabrik gula merah yang telah berdiri sehingga pengusaha harus bersaing untuk mendapatkan karyawan yang cekatan dan rajin.<sup>17</sup>

Dari pemaparan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai prosedur dan sistem pengupahan pada Usaha Gula Merah di Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung. Sehingga peneliti tertarik mengangkat penelitian yang berjudul **“Sistem Pengupahan Pada Usaha Gula Merah Di Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Pada penelitian ini penulis mengidentifikasikan beberapa rumusan masalah, yaitu:

---

<sup>16</sup> Wawancara dengan bapak Mahsun (Pemilik Pabrik Gula Merah) 10 Januari 2020

<sup>17</sup> Wawancara dengan bapak Mahsun (Pemilik Pabrik Gula Merah) 10 Januari 2020

1. Bagaimana Prosedur dan sistem pengupahan pada Usaha Gula Merah di Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung?
2. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan oleh Usaha Gula Merah di Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung ditinjau dari Ekonomi Islam?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat diambil tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui prosedur dan sistem pengupahan pada Usaha Gula Merah Di Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk mengetahui sistem pengupahan yang diterapkan oleh Usaha Gula Merah Di Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung ditinjau dari Ekonomi Islam.

### **D. Batasan Masalah**

Adanya keterbatasan waktu, dana dan tenaga maka tidak semua masalah dapat kami teliti. Untuk itu, peneliti akan memberi batasan mengenai masalah yang akan diteliti seperti:

1. Peneliti hanya akan melakukan penelitian terhadap pemilik pabrik Gula Merah di kecamatan Sumbergempol.
2. Peneliti hanya menggali informasi mengenai sistem pengupahan pada Usaha Gula Merah.

## **E. Manfaat Penelitian**

Dibuatnya penelitian ini dengan banyak harapan bisa berguna bagi banyak pihak yang berkepentingan sehubungan dengan penelitian yang diangkat. Kegunaan yang dimaksud penulis ini diantaranya adalah:

### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan secara teoritis tentang sistem pengupahan yang harus diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

### 2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi bahan referensi dalam menganalisa sistem pengupahan dan dapat memberikan informasi yang berguna bagi masyarakat luas terhadap sistem pengupahan yang selaras dengan aturan yang berlaku.

### 3. Bagi lembaga

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat membantu untuk menyelesaikan permasalahan mengenai prosedur dan sistem pengupahan pada produksi gula merah di Sumbergempol Kabupaten Tulungagung.

## **F. Penegasan Istilah**

Dengan adanya penegasan istilah untuk menghindari kesalah pahaman dari penguji maupun pembaca. Penulis menuliskan beberapa penegasan istilah sebagai berikut:

- a. Sistem adalah suatu kesatuan usaha yang terdiri dari bagian-bagian yang berkaitan satu sama lain yang berusaha mencapai suatu tujuan dalam suatu lingkungan. Sistem sebagai gugus dari elemen-elemen yang saling berinteraksi secara teratur dalam rangka mencapai suatu tujuan.<sup>18</sup>
- b. Upah adalah sumber penghasilan bagi dirinya dan keluarganya dan menjadi sumber pembelanjaan masyarakat. Tinggi rendahnya upah tergantung dengan pribadi manusia, harga diri, dan status dalam masyarakat serta merupakan faktor terpenting dalam menentukan kehidupan.<sup>19</sup>
- c. Upah dalam persepektif Islam adalah *ijarah* yang berasal dari kata *al-ajru* diartikan dengan ganti atau upah, *ijarah* sendiri diartikan menjadi menjual manfaat, sedangkan menurut syara' *ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pergantian.<sup>20</sup>

### G. Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini terdapat sistematika penulisan, yang di tulis sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, terdiri dari: (a) Latar Belakang Masalah, (b) Rumusan Masalah, (c) Tujuan Penelitian, (d) Batasan Masalah, (e) Manfaat Penelitian, (f) Penegasan Istilah.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, terdiri dari: (a) Kajian Fokus, (b) Hasil Penelitian Terdahulu, (c) Kerangka Berpikir Teoritis.

---

<sup>18</sup> Marimin, “*SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*” (Jakarta:Grasindo, 2006) Hal 1

<sup>19</sup> T. Gilarso, “*Pengantar Ekonomi Mikro*”, (Yogyakarta: Kanisius, 2003) Hal 211

<sup>20</sup> Nurhayati, “*Fiqih dan Ushul Fiqih*”, (Jakarta: Prenadmedia, 2018), Hal 171

BAB III METODE PENELITIAN, Terdiri dari: (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) lokasi penelitian, (c) kehadiran penelitian, (d) data dan sumberdata, (e) teknik pengumpulan data, (f) teknik analisis data, (g) pengecekan keabsahan temuan, (h) tahap-tahap penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN, terdiri dari : (a) Paparan Data, (b) Temuan penelitian.

BAB V PEMBAHASAN, berisi tentang analisis dengan cara melakukan konfirmasi dan sintesis antara temuan penelitian dengan teori dan penelitian yang sudah ada.

BAB VI PENUTUP, terdiri dari: (a) Kesimpulan, (b) Saran.