

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Bangoan Maju Mapan dengan tiga unit usaha yang dikelolanya, yaitu pengelolaan Pasar Senggol, pinjaman bergulir atau Jalin Matra, dan toko sembako berupaya untuk bisa membangun dan mengembangkan desanya. Untuk menjalankan kegiatan usahanya BUMDes Bangoan Maju Mapan memiliki 10 staf inti yang bertugas sebagai pengelola dan 45 pekerja tambahan. Untuk bisa mengoptimalkan kinerja dari staf dan pekerjanya, BUMDes Bangoan Maju Mapan melakukan berbagai upaya agar staf dan pekerjanya bisa merasa nyaman dan loyal. Upaya tersebut seperti membangun hubungan baik dengan staf dan pekerjanya serta berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

Kerjasama yang baik antar pemangku kepentingan termasuk di dalamnya juga adalah karyawan, membawa BUMDes Bangoan Maju Mapan untuk mewakili Tulungagung dalam lomba BUMDes se-Jawa Timur. Namun demikian, perlu digali lebih dalam apakah BUMDes Bangoan Maju Mapan ini sudah benar-benar memperlakukan staf dan pekerjanya dengan baik atau belum. Hal ini karena BUMDes tidak hanya berkewajiban untuk memperbanyak keuntungan agar makin banyak pula Pendapatan Asli Desa, melainkan juga berkewajiban untuk bisa meningkatkan kesejahteraan

masyarakat desanya. Mengingat staf dan pekerjanya berasal dari warga desa setempat, maka upaya untuk mensejahterakan karyawannya juga menjadi bagian dari mesejahterakan masyarakat desa. Kesejahteraan ini meliputi yang bersifat materiil maupun non-materiil.

Badan Usaha Milik Desa memiliki pengertian badan usaha yang sebagian besar atau seluruh modalnya adalah milik desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan desa yang dipisahkan dalam rangka mengelola aset, jasa pelayanan dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat Desa². Berdasarkan pengertian ini, BUMDes bisa digolongkan kedalam organisasi bisnis, dimana organisasi bisnis baiknya tidak hanya mengejar keuntungan namun juga perlu mempertimbangkan aspek seperti etika bisnis sebagai upaya memenuhi kesejahteraan materiil maupun non-materiil.

Dalam Islam, etika berbisnis didasarkan pada aqidah, syariah, dan akhlak yang merupakan nilai-nilai dasar Islam. Ketiga nilai ini menjadi satu kesatuan yang utuh dan tidak bisa dipisahkan. Nilai dasar syariah meliputi fiqh Ibadah dan fiqh muamalah, sementara etika tergolong ke dalam nilai dasar akhlak (moral Islam). Sehingga pembahasan tentang bisnis berarti pembahasan tentang fiqh muamalah dan akhlak karimah.

² Anom Surya Putra, *Buku 7 Badan Usaha Milik Desa: Spirit Usaha Kolektif Desa*, (Jakarta: Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2015), hlm. 11.

Ekonomi (bisnis) dan akhlak (etika) tidak pernah terpisah sama sekali, seperti halnya antara ilmu dan akhlak, antara politik dan akhlak, dan antara perang dan akhlak. Akhlak adalah daging dan urat nadi kehidupan Islami karena risalah Islam dan risalah akhlak. Sebagaimana pula tidak pernah terpisah antara agama dan negara, dan antara materi dan rohani. Seorang muslim yakin akan kesatuan hidup dan kesatuan kemanusiaan³.

Di dalam Islam telah ada pedoman dalam setiap kegiatan manusia, baik kegiatan yang berhubungan sesama manusia, dengan alam, maupun kegiatan yang berhubungan dengan ibadah kepada Tuhan. Begitu juga dalam urusan bisnis, Islam telah menyediakan tata cara dan etika dalam menjaga hubungan antara perusahaan dan para pemangku kepentingan termasuk tenaga kerja atau karyawan. Karena dalam Islam, bisnis dan etika tidak bisa dipisahkan.

Etika bisnis secara umum adalah pengetahuan tentang tata cara ideal pengaturan dan pengelolaan bisnis yang memerhatikan norma dan moralitas yang berlaku secara universal dan secara ekonomi/sosial, dan penerapan norma dan moralitas ini menunjang maksud dan tujuan kegiatan bisnis. Bisnis mesti mempertimbangkan unsur norma dan moralitas yang berlaku di masyarakat⁴.

³ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis : Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta: Penebar Plus, 2012), Hlm. 29

⁴ Saban Echdar dan Maryadi, *Business Ethics and Entrepreneurship: Etika Bisnis dan Kewirausahaan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), Hlm. 21-22

Norma dan moralitas yang ada di masyarakat perlu untuk dipahami dan kemudian dapat diterapkan dalam berbisnis dengan tujuan untuk menjaga hubungan antara perusahaan dan para pemangku kepentingan termasuk di dalamnya adalah karyawan. Agar tercipta kesejahteraan karyawan, maka perusahaan perlu mengacu pada prinsip-prinsip etika dan kearifan lokal. Sehingga Pengetahuan tentang norma dan moralitas yang diterapkan dalam bisnis inilah yang kemudian disebut sebagai etika bisnis.

Alasan mengapa kesejahteraan karyawan penting adalah karena kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa lengkap berupa materi dan non materi dari perusahaan kepada karyawan yang didasarkan pada kebijaksanaan dengan tujuan agar kondisi fisik dan mental karyawan tetap terjaga sehingga produktifitas bisa meningkat. Tujuan dari pemberian kesejahteraan kepada karyawan adalah agar tercipta semangat kerja, ketenangan, disiplin, dedikasi serta sikap loyal terhadap perusahaan sehingga tingkat *labour turnover* menjadi rendah⁵.

Dengan meningkatnya produktifitas karyawan diharapkan sebuah organisasi bisnis atau perusahaan dapat berkembang dan berjalan dengan baik. Selain itu, hubungan baik dengan karyawan perlu untuk dijaga karena apabila ada masalah dengan karyawan tentu akan menjadi penghambat dalam kegiatan usaha. Masalah yang terjadi antara perusahaan dengan karyawan juga akan berdampak pada nama baik perusahaan.

⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara), hlm. 182-183

Banyak pihak yang terlibat dalam bisnis yang dijalankan oleh suatu perusahaan, seperti pemilik perusahaan, karyawan, konsumen, masyarakat, pemerintah dan sebagainya. Oleh karena itu, umumnya tujuan dari bisnis lebih dari sekedar mencari keuntungan atau laba semata. Tujuan dari bisnis secara keseluruhan meliputi profit, pengadaan barang dan jasa, kesejahteraan bagi pemilik faktor produksi dan masyarakat, full employment, eksistensi perusahaan dalam jangka panjang (waktu yang lama), kemajuan dan pertumbuhan, serta *prestise* atau prestasi⁶.

Bisnis menjadi sarana untuk meningkatkan kesejahteraan hidup seseorang, baik sebagai pemilik bisnis maupun tenaga kerja atau karyawan di dalam bisnis tersebut. Dengan terlibat dalam urusan bisnis, seseorang bisa menerima pendapatan yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Tingkat kesejahteraan penduduk dapat dilihat dari tingkat pendapatannya. Namun karena sulitnya mencari informasi terkait pendapatan, maka dalam mengukur kesejahteraan penduduk menggunakan pendekatan pengeluaran. Umumnya, jumlah pengeluaran berbanding lurus dengan pendapatan. Rumah tangga dengan pengeluaran yang besar sudah tentu memiliki pendapatan yang besar pula. Kondisi seperti ini menunjukkan tingkat kemampuan ekonomi masyarakat. Kemampuan daya beli masyarakat dapat memberikan gambaran tentang tingkat daya beli masyarakat. Semakin tinggi daya beli masyarakat berarti terdapat peningkatan kemampuan dalam

⁶ Apiaty Kamaluddin, *Administrasi Bisnis*, (Makassar : CV Sah Media, 2017), Hlm. 7

memenuhi kebutuhan hidupnya serta menjadi salah satu indikasi meningkatnya kesejahteraan masyarakat⁷.

Tabel 1.1

Rata-Rata Pengeluaran Perkapita per Bulan di Jawa Timur 2015-2019

Tahun	Rata-Rata Pengeluaran Perkapita per bulan (Rp 1.000)
2015	830
2016	870
2017	939
2018	1.006
2019	1.036

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia⁸

Data diatas adalah data susenas yang memberikan gambaran mengenai kondisi kesejahteraan masyarakat yang berdasarkan pengeluaran konsumsi rumah tangga. Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa ada kenaikan rata-rata pengeluaran rupiah perkapita per bulan. Pada tahun 2019 rata-rata pengeluaran perkapita per bulan penduduk di Jawa Timur adalah 1.036.177 rupiah, meningkat 2,99 persen bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya yakni sebesar 1.006. 078 rupiah.

Bekerja sebagai karyawan, buruh, maupun pegawai merupakan salah satu upaya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan rumah tangga seseorang.

⁷ Badan Pusat Statistik, *Statistik Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jawa Timur 2019*, (Jawa Timur: BPS Provinsi Jawa Timur, 2019), hlm 277

⁸ Ibid., hlm. 278

Tabel 1.2**Jumlah Buruh, Karyawan, dan Pegawai di Indonesia per Februari**

Tahun	Jumlah Buruh, Karyawan, Pegawai
2017	47.420.633
2018	48.421.053
2019	50.617.810

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia⁹

Pada Februari 2019, jumlah buruh, karyawan dan pegawai di Indonesia mencapai angka lima puluh juta lebih orang. Jumlah ini terus mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya.

Sebagai salah satu faktor produksi, tenaga kerja adalah salah satu bagian penting dalam suatu bisnis. Oleh karena itu tenaga kerja perlu dikelola dengan baik agar proses produksi dapat berjalan dengan optimal. Apabila ada kendala atau masalah pada tenaga kerja tentu akan menghambat kelangsungan dari suatu bisnis.

Akan tetapi, terkadang suatu perusahaan melakukan perbuatan atau memberikan kebijakan yang dinilai merugikan tenaga kerja atau karyawan. Sehingga tentu saja ini mengganggu kesejahteraan karyawan. Beberapa kasus yang dialami oleh tenaga kerja tersebut antara lain tidak mendapatkan tunjangan hari raya (THR) dari perusahaan, tidak mendapatkan pesangon, tidak mendapatkan hak sesuai kontrak dan sebagainya. Tenaga kerja yang menjadi korban tersebut juga tidak sedikit jumlahnya.

⁹ Badan Pusat Statistik Indonesia, *Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2019*, (BPS RI, 2019), hlm. 3

Di salah satu provinsi di Indonesia yaitu Jawa Timur jumlah korban yang menjadi korban pelanggaran hak perburuhan lebih dari seribu orang pada tahun 2019. Data ini dipaparkan oleh Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Surabaya.

Tabel 1.3

**Korban Pelanggaran Hak Perburuhan di Jawa Timur
LBH Surabaya**

Tidak Mendapatkan THR	932
Tida Mendapatkan Pesangon	255
PHK dan Dirumahkan Sepihak	180
Tidak Mendapatkan Cuti Haid	110
Tidak Mendapatkan Jaminan Sosial	74
Tidak Mendapatkan Hak Sesuai Kontrak	70
Pembatasan Bersertifikat	52
Upah di Bawah UMK	22
Jam Kerja Berlebihan	12
Jumlah	1.707

Sumber : Catatan Akhir Tahun Lembaga Bantuan Hukum Surabaya Tahun 2019¹⁰

Tabel 1.3 menunjukkan jumlah korban pelanggaran perburuhan di Jawa Timur tahun 2019 sebanyak 1.707 orang. Korban terbanyak terdapat pada kasus tidak mendapat THR. Sementara korban paling sedikit terdapat pada kasus jumlah jam berlebih.

Bila hal-hal seperti ini terjadi pada suatu bisnis, tentu akan menjadi penghambat dalam mencapai tujuan bisnis maupun tujuan perusahaan.

¹⁰ Abd. Wachid Habibullah dkk., *Karpet Merah Investasi Hak Asasi Dikebiri*, (Surabaya: YLBHI-LBH Surabaya, 2019), Hlm. 36

Permasalahan yang terjadi antara perusahaan dengan tenaga kerja bisa jadi tidak hanya berdampak pada proses produksi dan operasional, tetapi bisa juga berdampak pada nama baik perusahaan di mata masyarakat. Ini berarti perusahaan juga bisa mengalami kerugian.

Agar perusahaan dapat hidup dan berkembang, perusahaan perlu untuk menjaga hubungan baik dengan para pemangku kepentingan, termasuk tenaga kerja atau karyawan. Diperlukan hubungan yang sehat dan etis antara perusahaan dengan karyawan. Ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan agar semangat kerja karyawan juga mengalami peningkatan.

Topik penelitian ini penting karena diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai etika bisnis perusahaan pada karyawan. Hal ini agar tercipta hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan sehingga bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan. Juga agar dapat menerapkan etika bisnis pada karyawan sesuai dengan ajaran Islam. Sehingga jumlah pelanggaran yang merugikan karyawan dapat menurun. Selain itu, mengingat bahwa karyawan yang bekerja di BUMDES juga merupakan masyarakat desa dimana BUMDES berada, maka upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan juga menjadi bagian dari upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa.

Penelitian ini baru karena belum ada penelitian yang membahas mengenai penerapan etika bisnis Islam di Badan Usaha Milik Desa. Selain itu masih sedikit sekali yang membahas mengenai keterkaitan antara etika bisnis

Islam dengan karyawan, utamanya kesejahteraan karyawan. Penelitian yang ada mengenai etika bisnis Islam kebanyakan berfokus pada pemasaran dan pengelolaan secara umum.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana penerapan etika bisnis Islam dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini berjudul. **“Penerapan Etika Bisnis Islam dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Bangoan Maju Mapan”**.

B. Rumusan Masalah

Pertanyaan-pertanyaan yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penerapan etika bisnis Islam dalam peningkatan kesejahteraan karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Bangoan Maju Mapan ?
2. Bagaimana hambatan atau kendala dalam penerapan etika bisnis Islam dalam peningkatan kesejahteraan karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Bangoan Maju Mapan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan penerapan etika bisnis Islam dalam peningkatan kesejahteraan karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Bangoan Maju Mapan

2. Untuk mendeskripsikan hambatan atau kendala dalam penerapan etika bisnis Islam dalam peningkatan kesejahteraan karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Bangoan Maju Mapan

D. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan pada penelitian ini tidak terlalu luas, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah pada penerapan etika bisnis pada Badan Usaha Milik Desa Bangoan Maju Mapan dari perspektif Islam dalam hal peningkatan kesejahteraan karyawan dan kendalanya.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat praktis dan manfaat teoritis adalah dua manfaat yang ada pada penelitian ini. Penjelasan dari kedua manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan bisa menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal mengelola karyawan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan menerapkan etika bisnis yang sesuai dengan ajaran dalam Islam.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan bisa sebagai bahan kajian atau sebagai bahan masukan untuk kedepannya serta menambah perbendaharaan kepustakaan di IAIN Tulungagung.

b. Bagi Lembaga dan Masyarakat Umum

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan bisa dijadikan masukan dan bahan untuk evaluasi serta informasi tambahan bagi para pebisnis dan juga Badan Usaha Milik Desa Bangoan Maju Mapan dalam mengelola karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan bisa menjadi bahan referensi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya dengan tema yang sama.

F. Definisi Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Etika Bisnis Islam

Etika bisnis Islam bisa diartikan sebagai penggunaan akhlak dalam setiap kegiatan bisnis yang sesuai dengan ajaran-ajaran Islam, sehingga tidak perlu ada kekhawatiran karena sudah diyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar¹¹.

b. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap, baik material maupun nonmaterial yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan dan menjaga kondisi mental dan fisik karyawan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerjanya¹².

¹¹ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 171

¹² Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hlm. 183-185

c. BUMDES (Badan Usaha Milik Desa)

Badan Usaha Milik Desa memiliki pengertian badan usaha yang sebagian besar atau seluruh modalnya adalah milik desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan desa yang dipisahkan dalam rangka mengelola aset, jasa pelayanan dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat Desa¹³.

2. Definisi Operasional

Penegasan operasional dari judul, “Penerapan Etika Bisnis Islam dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Bangoan Maju Mapan” yaitu untuk mengetahui bagaimana penerapan etika bisnis Islam untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Bangoan Maju Mapan.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini membahas hal-hal apa saja yang menjadi masalah sehingga melatar belakangi penelitian ini, apa saja rumusan masalahnya, apa saja tujuan dari penelitian ini, batasan dalam masalah, manfaat dari penelitian ini, penegasan istilah, dan sistematika penulisan

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bagian ini membahas mengenai teori dan konsep etika bisnis Islam, etika bisnis Islam dalam mempekerjakan karyawan, konsep kesejahteraan

¹³ Putra, *Buku 7 Badan*, hlm. 11.

karyawan, pengertian Badan Usaha Milik Desa dan memaparkan penelitian terdahulu serta kerangka konseptual.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini membahas mengenai jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan penemuan, serta tahap-tahap penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini membahas mengenai data dan materi yang telah didapatkan yang telah dipilih dari berbagai sumber yang akan digunakan sebagai pembahasan mengenai topik permasalahan. Pada bagian ini terdiri dari paparan data dan temuan penelitian

BAB V PEMBAHASAN

Pada bagian ini terdiri dari pembahasan mengenai temuan-temuan dari hasil penelitian yang kemudian dibahas secara deskriptif.

BAB VI PENUTUP

Pada bagian ini terdiri dari kesimpulan penelitian dan saran-saran dari penulis.