

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Pemberian upah pada karyawan merupakan suatu pemberian kompensasi wajib yang diberikan oleh pemilik kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.<sup>1</sup> Toko Princess merupakan sebuah toko aksesoris wanita yang memiliki kurang lebih 4 karyawan. Pada toko Princess ini tidak ada kesepakatan antara pemilik usaha dengan para buruh/karyawan mengenai besaran upah yang akan diberikan. Selain itu, waktu pemberian upah pun tidak sama setiap bulannya. Di awal perjanjian, karyawan akan mendapatkan upah per dua minggu sekali. Namun dalam kenyataannya, pemberian upah kepada karyawan tersebut sering mengalami keterlambatan. Seiring berjalannya waktu, upah karyawan pada toko Princess diberikan per satu bulan sekali atau bahkan hanya akan diberikan ketika para karyawan telah menagih.

Tetapi untuk karyawan yang bekerja melebihi jam pembagian kerja (*shift*) mereka akan mendapatkan tambahan upah sebesar Rp.10.000 sebagai ganti uang makan. Dengan system pengupahan yang diterapkan pada Toko Princess ini tentunya memberikan dampak negative dan dampak positif bagi karyawan maupun yang mempekerjakan. Selain itu pemberian upah yang tidak menentu ini juga berdampak langsung pada

---

<sup>1</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. BPFE, 1987, hal. 130.

kinerja karyawannya. Bahkan beberapa karyawan memutuskan untuk *resign* dan mencari pekerjaan lain.

Bagi karyawan sendiri, upah yang diterima ini nantinya berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya yang meliputi pemenuhan sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan efektivitas dan efisiensi dari kegiatan perusahaan tersebut. Di samping itu, upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan).

Dalam dunia bisnis, setiap usaha harus bersifat produktif., karena tingkat efektivitas produksi sendiri sangat berpengaruh pada laba yang diperoleh oleh suatu perusahaan. Jika tingkat produktivitas tinggi maka laba yang akan dihasilkan juga akan banyak, begitu juga sebaliknya. Banyak sedikitnya produksi dan tingkat keberhasilan perusahaan juga dipengaruhi adanya sumber daya manusia yang berhasil menangani proses produksi tersebut. Oleh karena itu, karyawan atau buruh sangat penting bagi perusahaan. Artinya, perusahaan juga harus menentukan besarnya upah ataupun gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan puas dan kinerja karyawan tetap stabil. Pemberian

upah yang adil dan setimpal dengan kinerja karyawan/buruh akan memicu motivasi kerja pada karyawan sehingga kinerja para pekerja/buruh akan meningkat dan tentunya berpengaruh terhadap pendapatan suatu usaha.

Ketika produktivitas tenaga kerja meningkat, upah riil rupiah berbanding harga-harga barang cenderung stagnan. Tetapi dimasa pandemic seperti sekarang ini, penerbitan surat edaran yang berkaitan dengan penetapan upah minimum provinsi (UMP) untuk tahun 2021 dilatarbelakangi oleh dampak pandemi yang berpengaruh terhadap kondisi perekonomian dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi hak pekerja/buruh termasuk dalam membayar upah. Sehingga penetapan upah tahun 2021 disesuaikan dengan penetapan nilai upah minimum tahun 2020. Tetapi untuk tahun berikutnya, pemerintah pusat telah memutuskan kenaikan upah minimum provinsi (UMP) 2022 yakni sebesar 1,09%. Penetapan tersebut mengacu pada Undang-Undang (UU) Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang diturunkan melalui Peraturan Pemerintah (PP) nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan. Provinsi Jawa Timur sendiri juga mengalami kenaikan sebesar 1,22 %. Untuk lebih jelasnya, UMP provinsi Jawa Timur periode 2016-2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Upah Minimum Regional Tulungagung Tahun 2017-2022**

Tahun	Besar UMR
2017	1.537.150,00
2018	1.671.035,77
2019	1.805.219,94
2020	1.958.844,16
2021	2.010.000,00
2022	2.010.000,00

Sumber: Ditjend. PHI dan JSK, diolah oleh Pusdatinaker

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stabilitas organisasi adalah kinerja. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.<sup>2</sup> Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan dan membantu para manager dalam menentukan penempatan pembayaran dan keputusan lainnya.

Penilaian kerja juga merupakan proses yang dilakukan untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang yang berupa evaluasi atau catatan hasil kerja secara rinci. Maka dari itu manajemen sangat membutuhkan penilaian terhadap pelaksanaan kerja para karyawan ketika hendak memberikan tunjangan bulanan, bonus, atau tunjangan tahunan. Dengan adanya kerjasama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pekerja akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya dan pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya. Namun, terkadang pengusaha kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang layak. Sehingga, dalam sebuah pekerjaan terdapat pihak yang dirugikan. Islam sendiri juga menekankan untuk memperhatikan hak-hak para karyawan terutama dalam

---

<sup>2</sup> Bambang Wahyudi, *Penilaian tentang kinerja*, <http://www.penilaian-kinerja.co.id/artikel/0607/html>

hal pengupahan yang diterima oleh buruh/karyawan. Selain itu, negara juga mengatur hak-hak para karyawan khususnya dalam hal upah. Hal ini di atur dalam pasal 1 angka 30 Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, yang menerangkan bahwasanya: “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”<sup>3</sup> Selain itu juga, pada pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tahun 2003 mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan pada ayat (2) mengatakan “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.”<sup>4</sup>

Dari latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti sistem pengupahan yang dilakukan pada Toko Princess yang berada di Desa Wajak Kidul kecamatan Boyolangu dalam pandangan Ekonomi Islam, dengan judul penelitian: “Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Toko Princess Desa Wajak Kidul, Kecamatan Boyolangu, Kabupataen Tulungagung)”.

---

<sup>3</sup> F.X.Djumaldji, *Perjanjian Kerja* ( Jakarta : PT. Sinar Grafika, 2006), hal. 26

<sup>4</sup> Editus Adisu dan Libertus Jahani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan* (Tangerang : Visimedia 2007), hal. 6

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis jelaskan diatas maka dapat dituliskan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah dasar pemberian upah yang diterapkan pada toko Princess dalam meningkatkan kinerja karyawan di toko Princess?
2. Bagaimanakah system penetapan upah yang diterapkan pada toko Princess dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut perspektif Islam di toko Princess?
3. Bagaimanakah pelaksanaan pemberian upah dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan oleh pemilik toko Princess?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah penulis jelaskan diatas maka dapat dituliskan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis mengenai dasar pemberian upah yang diterapkan pada toko Princess dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimanakah system penetapan upah yang diterapkan diterapkan pada toko Princess dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut perspektif Islam.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimanakah pelaksanaan pemberian upah dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan oleh pemilik toko Princess.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi pihak yang terlibat maupun tidak mengenai pentingnya mempertimbangkan penetapan upah yang wajar agar karyawan dapat memberikan timbal balik yang setimpal melalui kinerjanya. Dan dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat khususnya yang memiliki usaha terkait etika pemberian upah dalam perspektif Islam yang dapat menjadi jaminan untuk kelangsungan produksi suatu usaha.

##### 2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat yang diharapkan peneliti dari hasil penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut:

###### a. Bagi Pemilik Toko

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran kepada pemilik toko mengenai penetapan sistem upah berdasarkan perspektif Islam, sehingga kedepannya penetapan upah yang belum layak dapat segera di evaluasi sehingga kinerja karyawan pun dapat lebih maksimal.

###### b. Bagi Karyawan

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sebuah wawasan bagi para karyawan mengenai bagaimana system penetapan upah yang seharusnya diterapkan sesuai dengan perspektif Islam.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya mengenai system pembagian upah dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Selain itu peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat memberikan motivasi kepada peneliti lain agar lebih memaksimalkan karya ilmiah peneliti selanjutnya.

**E. Penegasan Istilah**

Sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan istilah dalam proposal ini untuk menghindari kekeliruan bagi pembaca. Oleh karena itu, untuk menghindari kesalahan tersebut disini diperlukan adanya perbatasan terhadap arti kalimat dalam proposal dengan judul “Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Toko Princess Desa Wajak Kidul, Kecamatan Boyolangu, Kabupataen Tulungagung)”. Adapun beberapa istilah baik secara konseptual maupun operasional yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Konseptual

a. Pemberian Upah

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh

dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>5</sup>

b. Kinerja

Prawirosento, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.<sup>6</sup>

c. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang melakukan kerja atau pekerjaan, karyawan buruh, karyawan pengusaha, karyawan angkatan bersenjata dan lain-lain.<sup>7</sup> Menurut Hasibuan (2003), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

2. Operasional

Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Jadi, secara operasional penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sistmen pembagian upah berdasarkan perspektif Islam yang diterapkan pada toko Princess Wajak Kidul serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>5</sup> Pasal 1 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta: Visimedia, 2015), hal.2.

<sup>6</sup> Sutrisno Edy, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2011), Ed-1, Cet-2, Hal.170.

<sup>7</sup> Halili Toha, Hari Pramono. *Hubungan kerja Antar Majikan dan buruh*, (Jakarta: PT Rineka Cipta 1991), hal 7

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam rencana penulisan skripsi nantinya sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi ini akan sesuai dengan pedoman penulisan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung yang terdiri atas 6 bab. Dimana nantinya sebelum ke pembahasan utamanya peneliti akan menyajikan halaman permulaan yang secara sistematika meliputi bagian awal yang berisi halaman sampul luar, halaman sampul dalam, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

### **BAB I      Pendahuluan**

Bab ini berisi ulasan penulis mengenai latar belakang masalah yang merupakan alasan dipilihnya masalah yang diteliti, rumusan masalah yang berisi masalah utama yang akan diteliti oleh penulis, tujuan peneliti, ruang lingkup dan batasan permasalahan, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penelitian.

### **BAB II     Kajian pustaka**

Bab ini berisi dengan berbagai macam teori yang digunakan untuk mendukung penelitian, sebagai landasan untuk membahas permasalahan yang ada.

### **BAB III    Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, subjek dan objek penelitian, jenis data,

teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

#### BAB IV Hasil Penelitian

Bab ini berisi tentang data dan informasi mengenai hasil dari penelitian terhadap objek yang diteliti, hasil wawancara, hasil temuan maupun hasil analisis data yang ditemukan di lapangan.

#### BAB V Pembahasan

Bab ini akan membahas mengenai keterkaitan anatar hasil temuan yang ada di lapangan dengan teori-teori yang ada terdahulu. Serta menginterpretasikan hasil teori temuan di lapangan yang ditemukan oleh peneliti.

#### BAB VI Penutup

Bab ini berisi kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis data yang diperoleh dan yang sudah dilakukan evaluasi menggunakan teori-teori yang digunakan sebagai landasan, saran untuk objek penelitian serta bagi peneliti selanjutnya, dan keterbatasan yang ditemukan peneliti baik dari diri peneliti atau objek.