

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan bisnis Islam, umat Islam dituntut melaksanakan sesuai dengan ketentuan. Aturan yang dimaksud adalah syariah, hal itu didasarkan pada satu kaidah ushul "*al-aslu fi al-af'alatatqayyud bi hukmi asy-syar'i*,"(bahwa hukum asal suatu perbuatan adalah terikat dengan hukum syara": baik yang wajib, sunnah, mubah, makruh atau haram). Maka dalam melaksanakan suatu bisnis harus senantiasa mematuhi dan tetap berpegang teguh pada ketentuan syariat, dengan kata lain, syariat merupakan nilai utama yang menjadi payung strategis maupun taktis bagi organisasi bisnis.¹

Salah satu organisasi bisnis yaitu industri kecil, Menurut Undang-Undang No.5 tahun 1984 tentang perindustrian. Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan/atau barang jadi menjadi barang dengan nilai lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri. Dalam industri kecil, upah dan produktivitas sangat berperan penting dalam perkembangan bisnis. Maka dari itu, upah dan produktivitas harus dikelola dengan baik agar bisnis bisa berjalan dengan lancar. Dan bagi pengusaha harus tetap menjalin hubungan yang baik dengan pekerjanya.

¹ Johan Arifin, *Etika Bisnis Islam*, (Semarang: Walisongo Press, 2009), hal. 85

Nilai-nilai Islam menghendaki para pengusaha memperlakukan pekerjaannya seperti anggota keluarganya sendiri. Hal ini menuntut agar para pekerja diperlakukan dengan hormat dan kasih sayang serta kesejahteraan mereka harus dijamin. Idealnya tingkat upah riil dalam masyarakat muslim, paling tidak memungkinkan para karyawan dapat memenuhi semua kebutuhan pokoknya dan para anggota keluarganya dengan cara yang manusiawi.² Namun pada kenyataannya, saat ini masih ada pengusaha yang memberikan upah tidak layak (upah dibawah UMR), serta upah yang dibayarkan tidak tepat waktu.

Dalam buku Muhamad R. Lukma Faurani yang berjudul *Visi Al-Quran Tentang Etika dan Bisnis*, Ibn Taymiyah menyatakan bahwa seorang pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah secara adil kepada para pekerjaannya. Sejumlah pengusaha mungkin mengambil keuntungan dari para pekerjaannya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan. Islam menentang praktik eksploitasi semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, para pengusaha mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan usahanya. Dalam organisasi Islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik pekerja maupun pengusaha.³

² Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), hal. 253

³ Muhamad R. Lukma Faurani, *Visi Al-Quran Tentang Etika dan Bisnis*, (Jakarta: Slemba Diniyah, 2002), hal. 175

Berikut beberapa hadist tentang upah menurut Islam: “*Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering*”. (HR. Ibnu Majah). Maksud hadist ini adalah segeralah menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Selain ketepatan waktu dalam pemberian upah, pekerja juga harus diberitahu tentang upah yang akan diterima sebelum melaksanakan kewajibannya (bekerja).⁴

Sistem penggajian adalah proses yang menentukan tingkat penggajian staf, memonitori, mengembangkannya dan mengendalikannya.⁵ Sasaran menyeluruh sistem penggajian ialah untuk mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi staf berkaliber yang diperlukan serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji. Karena tidak ada satu pola yang dapat digunakan secara universal maka prosedur ini harus disesuaikan dengan kebijakan gaji tiap-tiap organisasi dan hendaknya didasarkan atas kebijakan yang dianggap adil. Artinya sistem pemberian upah itu harus sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja, sesuai dengan jabatan masing-masing, sesuai dengan tingkat upah pekerja lainnya dalam jabatan sejenis di usaha lain.

Data karyawan dan upah yang diberikan CV. Eka Karya Mandiri kepada para karyawannya:

⁴ Agus Sucipto, *Studi Kelayakan Bisnis*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), hal. 136

Tabel 1.1

Data Karyawan dan Upah

DATA KARYAWAN HARIAN

NO	NAM A	TANGGAL MASUK	BAGIAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	UPAH PER HARI	TRANSPOR T PER HARI
1	Djoni	03/01/2009	Keamanan	SD	44.300	10.000
2	Munt iama h	08/09/2014	Kebersihan	SMP	32.500	8.000
3	Susm iati	12/11/2008	Sortasi	SMP	44.300	8.000
4	Sherl y	07/05/2011	Sortasi	SMP	42.500	8.000
5	Kasw an	08/09/2011	Waka. Bag. Potong	SMA	44.300	8.000
6	Waw an	11/01/2009	Angg. Bag. Potong	SMP	42.500	10.000
7	Adi Wido do	10/06/2014	Angg. Bag. Potong	SMA	37.500	
8	Fani	11/12/2014	Angg. Bag. Potong	SD	35.000	
9	Panc e	16/11/2014	Angg. Bag. Potong	SMP	35.000	
10	Nana ng	24/08/2015	Angg. Bag. Potong	SMA	35.000	
11	Irfan	24/08/2015	Sopir	SMP	35.000	
12	Joko P.	14/11/2012	Ka. Bag. Stell	SMA	42.500	8.000
13	Pugu h	30/08/2012	Waka. Bag. Stell	SMP	40.300	8.000
14	Fitria h	26/10/2009	Angg. Bag. Stell	SMP	44.300	
15	Adeli na	09/08/2012	Angg. Bag. Stell	SMA	37.500	
16	Wiwi k	09/08/2012	Angg. Bag. Stell	SMA	37.500	
17	Nuru l	14/11/2012	Angg. Bag. Stell	SMA	37.500	
18	Ida Sulist	26/05/2012	Angg. Bag. Stell	SMA	37.500	

	iani					
19	Kars o	11/01/2009	Ka. Bag. Tambang	SMA	44.300	8.000
20	Fenti	07/04/2011	Waka. Bag. Tambang	SMA	40.300	8.000
21	Jefri	14/07/2011	Ka. Bag. Sablon	SMA	40.300	8.000
22	Anan	11/08/2014	Angg. Bag. Sablon	SMA	35.000	8.000
23	Wah yudi	27/11/2014	Angg. Bag. Sablon	SMA	35.000	
24	Roni	11/05/2014	Angg. Bag. Sablon	SMA	35.000	
25	Amb ara	13/10/2014	Angg. Bag. Sablon	SMA	35.000	
26	Ahm ad Arifin	13/10/2014	Angg. Bag. Sablon	SMA	35.000	
27	Tri Cahy ono	28/08/2015	Angg. Bag. Sablon	SMA	35.000	
28	Sand y	28/10/2009	Waka. Bag. Cat	SMA	44.300	8.000
29	Amin	11/02/2010	Angg. Bag. Cat	SMA	44.300	8.000
30	Dwi D.	27/09/2012	Angg. Bag. Cat	SMA	40.300	
31	Sugia ntor o	11/12/2010	Angg. Bag. Cat	SMA	44.300	8.000
32	Alfia n	14/12/2011	Angg. Bag. Cat	SMA	37.500	
33	Suna rdi	10/07/2014	Angg. Bag. Cat	SMA	35.000	
34	Ari Setia wan	20/10/2014	Angg. Bag. Cat	SMA	37.500	8.000
35	Huda B	11/10/2014	Angg. Bag. Cat	SMA	35.000	
36	Tegu h	11/02/2014	Angg. Bag. Cat	SMA	35.000	
37	Hend rik	11/10/2014	Angg. Bag. Cat	SMA	35.000	
38	Nove n	11/01/2009	Angg. Bag. Cat	SD	40.300	
39	Anjar	15/11/2014	Angg. Bag.	SMA	35.000	

			Cat			
40	M. Nur Arifin	10/03/2012	Angg. Bag. Cat	SMA	37.500	
41	Kriswanto	05/09/2012	Angg. Bag. Cat	SMA	37.500	
42	Andree	29/10/2015	Angg. Bag. Cat	SMA	32.500	
43	Ahmad Maulidi	29/10/2015	Angg. Bag. Cat	SMA	32.500	
44	Fiarka	29/10/2015	Angg. Bag. Cat	SMA	32.500	
45	Nanik	6 Tahun	Ka. Dapur	SMA	44.300	10000
46	Juminah	5 Tahun	Angg. Bag. Dapur	SD	42.500	
47	Tia	1 Tahun	Angg. Bag. Dapur	SMP	32.500	
48	Sri	1.5 Tahun	Angg. Bag. Dapur	SMA	32.500	
49	Eka	24/08/2015	Angg. Bag. Dapur	SMA	30.000	

Sumber: SOP dan *Job Description* CV Eka Karya Mandiri Tulungagung, 2015

Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Pemerintah mengundangkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 yang mengatur tentang Jaminan Sosial Nasional, pada dasarnya merupakan

program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.⁵

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang dimaksud, bukan dalam arti Jaminan Sosial Nasional tersebut diatas, tetapi dalam arti yang spesifik yaitu meliputi jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana dimaksud dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Disamping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

Dengan adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila ada sesuatu hal yang menimpanya. Program

⁵ Sanusi, *Jaminan Sosial Kesehatan: Integrasi Program Jaminan Kesehatan Aceh dalam Sistem Jaminan Nasional*, (Jurnal Dinamika Hukum vol 13 No 2 Mei 2013), hal 231, diakses 24 april 2016 jam 10.15

jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain.

Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya, oleh karenanya, kesejahteraan yang perlu akan diberikan kepada tenaga kerja bukan hanya bagi karyawan sendiri, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, dan tua.

Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain :

- a. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. memberikan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Program yang diatur dalam Peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, yang ruang lingkupnya mengatur tentang :

a. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

b. Jaminan Kematian

Tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

c. Jaminan Hari Tua

Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan

penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (*kuratif*). Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Tabel 1.2

Data karyawan yang ikut jaminan

Data karyawan yang ikut jaminan		
NO	Nama	Jabatan
1	JEFRI SANTOSO	PLT. KEP. PRODUKSI
2	ANI ROSYIDAH	KEUANGAN
3	RISKY YUWANNA S	LOGISTIK
4	ANALINA F	ADMINISTRASI
5	RUDI HARTONO	KA. GARMEN
6	SULISTIONO	KA. RANGKA
7	Djoni	Keamanan
8	Muntiamah	Kebersihan

9	Susmiati	Sortasi
10	Sherly	Sortasi
11	Kaswan	Waka. Bag. Potong
12	Irfan	Sopir
13	Joko P.	Ka. Bag. Stell
14	Karso	Ka. Bag. Tambang
15	Fenti	Waka. Bag. Tambang
16	Jefri	Ka. Bag. Sablon
17	Sandy	Waka. Bag. Stell
18	Amin	Angg. Bag. Stell
19	Dwi D.	Angg. Bag. Stell
20	Sugiantoro	Angg. Bag. Stell
21	Wawan	Angg. Bag. Potong
22	Adi Widodo	Angg. Bag. Potong
23	Fani	Angg. Bag. Potong
24	Pance	Angg. Bag. Potong
25	Nanang	Angg. Bag. Potong
26	Nanik	Ka. Dapur
27	Sugiantoro	Angg. Bag. Cat
28	Alfian	Angg. Bag. Cat
29	Sunardi	Angg. Bag. Cat
30	Ari Setiawan	Angg. Bag. Cat

Sumber: SOP dan *Job Description* CV Eka Karya Mandiri Tulungagung, 2015

Sebagaimana diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong vitalitas atau kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Pertumbuhan ekonomi mempunyai korelasi yang positif dengan pertumbuhan ekonomi usaha yang bersangkutan. Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak; perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan ethos kerja,

sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah upah dan jaminan sosial yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 1.3

Data Produktivitas Karyawan CV Eka Karya Mandiri 2015

BNPB/Februari-Juni 2015

Bagian	Jumlah Karyawan		Rata-rata Gaji/bln (000)	Jumlah Produktivitas/bln		
	SD	SMP	SMA	SD	SMP	SMA
Sortasi	-	2/ 1.232	-	-	56 pcs	-
Pemotongan	1/ 980	1/ 1.085	3/ 1.422	145 pcs	168 pcs	168 pcs
Steel	-	3/ 1.184	4/ 1.204	-	140 pcs	140-168
Pengecatan	1/ 1.128	-	16/ 1.232	-	-	140 pcs

Tabel 1.3

BNPB/Agustus-Desember 2015

Bagian	Jumlah Karyawan		Rata-rata Gaji/bln (000)	Jumlah Produktivitas/bln		
	SD	SMP	SMA	SD	SMP	SMA
Sortasi	-	3/ 1.232	-	-	56 pcs	-
Pemotongan	1/ 980	3/ 1.085	3/ 1.422	145 pcs	168 pcs	168 pcs
Steel	-	3/ 1.184	3/ 1.204	-	140 pcs	140-168
Pengecatan	1/ 1.128	-	16/ 1.232	-	-	140 pcs

Sumber: SOP dan *Job Description* CV Eka Karya Mandiri Tulungagung, 2015

Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti di CV. Eka Karya Mandiri. CV. Eka Karya Mandiri berdiri pada tanggal 7 Februari 2002, didirikan oleh Bapak Eko Hariyanto dan Ibu Nita Triana. CV. Eka Karya Mandiri merupakan bagian dari Group Perusahaan Kumala yang berkantor di Plasa Mustika Ratu lantai Dasar (GF) Jl. Gatot Subroto kav. 74-75 Jakarta Selatan dan Sejak berdirinya sampai dengan tahun sekarang CV. Eka Karya Mandiri memiliki pabrik yang berlokasi di Dsn. Karang Tengah RW 01 RT 01 Ds. Pulosari Ngunut Tulungagung Jawa Timur⁶.

Industri ini bergerak pada bidang perdagangan besar dan pembuatan tenda, yaitu tenda pengungsi dan tenda keluarga, bahan baku pembuatan tenda yaitu terpal dan kain yang diambil langsung dari Bandung, Jawa Barat. Pembuatan tenda ini diawali dengan pemotongan bahan yang digunakan untuk atap tenda, memotong, menjahit terpal yang digunakan untuk alas tenda penajhitanya menggunakan mesin jahit. Setelah selesai dijahit tenda tersebut masuk pada tahap penyablonan. Industri tas ini telah mampu menyerap tenaga kerja yang terdiri dari ±100 pekerja.

Upah yang ditawarkan oleh CV. Eka Karya Mandiri upah harian, tapi pembayarannya setiap satu minggu sekali. Meskipun CV. Eka Karya Mandiri adalah industri konvensional dalam menjalankannya sudah secara syariah misalnya: pembayaran upah tepat waktu, memproduksi barang yang halal. Gaji para karyawan mengalami kenaikan secara otomatis setiap tiga bulan sekali selain mendapatkan upah para karyawan juga mendapat uang

⁶ SOP CV. Eka Karya Mandiri

transport, para karyawan juga ada yang kerja lembur, kerja lembur ini maksimal hanya sampai jam 9.

Dengan membayar upah karyawan harian akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, para pekerja pun tidak khawatir dalam bekerja karena ada jaminannya dan alat-alat yang digunakan juga sesuai, misalnya dalam proses penyablonan dan pengecatan para karyawan disediakan masker agar tidak mempengaruhi pernafasan.

Dalam penelitian ini, penulis sangat tertarik meneliti pada CV. Eka Karya Mandiri, CV merupakan salah satu industri yang sudah memberikan upah seperti upah islami meskipun CV ini masih industri konvensional. Hal ini juga dipertegas oleh wakil ketua CV. Eka Karya Mandiri yaitu Bapak Joko serta beberapa pekerja di CV. Eka Karya Mandiri⁷. Selain pemberian upah yang diberikan, penulis juga tertarik meneliti di CV. Eka Karya Mandiri karena tempatnya yang mudah dijangkau.

Dari latar belakang diatas, maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul:

“Analisis Sistem Upah Islami Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Eka Karya Mamdiri Ngunut Tulungagung 2013-2015”

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya pada lingkup CV. Eka Karya Mandiri batasan penelitian ini penulis membatasi pada bagian produksi di CV. Eka Karya Mandiri dan pada saat CV mendapatkan tender saja.

⁷ Wawancara dengan bpk Joko, hari kamis, 09-09-2015, jam 10.100

C. Rumusan Masalah

Permasalahan yang saya rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sistem upah islami terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Eka Karya Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Eka Karya Mandiri?

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem upah islami terhadap produktivitas karyawan di CV. Eka Karya Mandiri..
2. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan di CV. Eka Karya Mandiri.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang ingin kita pelajari. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan

dasar kerja serta panduan dalam verifikasi Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks⁸.

1. Semakin tinggi tingkat upah semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan.
2. Semakin tinggi tingkat jaminan sosial semakin tinggi produktivitas karyawan.

F. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau input bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang Hukum Ketenagakerjaan dan Produktivitas. Kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan khususnya mengenai Hukum Ketenagakerjaan dan peningkatan produktivitas kerja.

2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini, penulis dapat membandingkan antara teori dengan praktek yang diterapkan di CV. Eka Karya Mandiri

G. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

- 1) Upah adalah gaji, honorarium⁹.

⁸ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2005), hal 151

2) Jaminan sosial:

- Jaminan adalah garansi, tanggungan¹⁰
- Sosial adalah kemasyarakatan yang berhubungan dengan kepentingan umum¹¹

3) Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu¹².

2. Penegasan Operasional

- 1) Upah adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerja karena prestasinya.
- 2) Jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit (kecelakaan kerja) dan tunjangan hari tua.
- 3) Produktivitas kerja merupakan rasio antara kegiatan (*out put*) dan segala pengorbanan (*input*).

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini akan di bagi menjadi enam bab, yaitu:

Bab I : Berisi tentang pendahuluan untuk mengantarkan skripsi secara keseluruhan yaitu latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan

⁹ Idrus, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*,(Surabaya:Bintang Usaha Jaya, 1996), hal.581

¹⁰ *Ibid*, hal. 215

¹¹ *Ibid*, hal. 511

¹² *Ibid*, hal. 423

masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, sistematika penulisan.

Bab II : Berisi tentang landasan teori dalam landasan teori mencakup diskripsi teori, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual atau kerangka berfikir penelitian.

Bab III : Berisi gambaran metodologi penelitian yaitu mencakup rancangan penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, kisi-kisi instrumen, instrumen penelitian, data dan sumber data, tehknik pengumpulan data, analisis data.

Bab IV : Berisi hasil penelitian yaitu mencakup deskripsi data dan pengujian hipotesis.

Bab V : Berisi pembahasan yaitu membahas pembahsan rumusan masalah I, pembahasan rumusan masalah II,

Bab VI : penutup yaitu mencakup kesimpulan dan saran.