

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai asset utama perusahaan dan mempunyai peran aktif di dalam perusahaan sehingga harus dipelihara dengan baik. Karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Salah satu sarana yang digunakan untuk menimbulkan disiplin kerja karyawan adalah upah atau gaji. Upah merupakan faktor yang esensial dan dominan yang dimungkinkan seseorang mau bekerja untuk kepentingan orang lain atau perusahaan.

Upah dapat mempengaruhi tingkat kerja suatu karyawan, karena apabila pemberian upah tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan maka akan menyebabkan kesenjangan dalam perusahaan. PT Cahaya Adin Abadi (CAA) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manajemen sumber daya manusia atau outsourcing. Mengenai upah karyawan sesuai UMR dan tidak ada golongan gaji. gaji stagnan sesuai UMR. Kemudian tidak ada pesangon untuk yang keluar maupun yang sudah di pensiunkan. Gaji rata-rata di PT Cahaya Adin Abadi yaitu gaji sesuai UMK sekitar.

Upah sebagai balas karya untuk factor produksi tenaga kerja manusia (dalam arti luas termasuk gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan sebagainya). Lebih lanjut dijelaskan, upah biasanya dibedakan menjadi dua,

yaitu upah nominal (sejumlah uang yang diterima) dan upah riil (jumlah barang dan jasa yang dapat dibeli dengan upah uang itu). Upah dalam arti sempit khusus dipakai untuk tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dalam hubungan kerja.¹

Banyak penelitian analisis faktor-faktor penentu dan perbedaan tingkat upah disebabkan faktor modal manusia. Perkembangan seterusnya faktor yang mempengaruhi perbedaan tingkat upah tidak hanya disebabkan oleh modal manusia tetapi juga faktor-faktor lainnya seperti ciri-ciri individu, jenis pekerjaan, keluarga, ras, status pekerjaan dan lokasi.² Teori upah menjelaskan bahwa upah ditentukan oleh pertemuan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dari sisi permintaan (pengusaha), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah antara lain karakteristik sektor usaha, tingkat teknologi, organisasi produksi, dan kondisi perusahaan. Sementara dari sisi penawaran (pekerja), faktor yang menentukan tingkat upah berkaitan dengan jumlah dan karakteristik tenaga kerja.³

Variabel-variabel di atas dapat digunakan untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah karyawan. Variabel itu dapat dikategorikan menjadi: prestasi kerja, lama kerja, senioritas dan kebutuhan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan tingkat upah pada karyawan diharapkan dapat lebih mendalami kajian tingkat upah

¹Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*, (Yogyakarta: Kanisius, 2003), hal. 45

²Buya Al Ghazali, Wahyuddin, dan Rina Trisnawati, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Pada Auditor Sektor Publik (Pemerintah), *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 13, No. 2, 2012, hal. 65.

³Natania Ivanka Susanto, Daisy S.M Engka dan Agnes L. Ch. P Lopian, Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja pada Industri Agribisnis di Kecamatan Tumpaan Kabupaten Minahasa Selatan (Studi Kasus di PT. Tropica Coco Prima), *Jurnal EMBA*, Vol.9 No.2 2021, hal.1152

karyawan dan memberikan pijakan kepada pemerintah dalam mengembangkan pengkajian tingkat upah karyawan.

Di dalam pasar tenaga kerja dikenal konsep upah umum bahwa dalam kenyataannya hanya sedikit pasar tenaga kerja yang bersifat persaingan sempurna. Selanjutnya mereka juga mengemukakan bahwa dalam menganalisis pendapatan tenaga kerja, kita perlu mengetahui upah riil yang menggambarkan daya beli dari jam kerja atau upah nominal dibagi oleh biaya hidup. Upah umum ini yang kemudian diadopsi menjadi upah minimum yang biasanya ditentukan oleh pemegang kebijakan.⁴

Dalam Islam upah disebut juga dengan ujarah yang dihasilkan dari akad ijarah. Menurut ulama Hanafiyah ijarah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Upah (ujrah) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dalam Al-qur'an upah didefinisikan secara menyeluruh dalam surat at-taubah ayat 105 berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwa menurut konsep Islam, upah terdiri dari dua bentuk, yaitu upah dunia dan upah akhirat. Dengan kata lain, ayat di atas mendefinisikan upah dengan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia dan imbalan yang

⁴ Samuelson, Paul A. dan Nordhaus William D, *Ilmu Makro Ekonomi*, (Jakarta: Media Global Edukasi, 1996), hal. 87

⁵ Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-qur'an, *As-salam Al-qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Al-Mizan publishing House, 2015), hal. 591

berupa pahala di akhirat. Imbalan materi yang diterima seorang pekerja di dunia haruslah adil dan layak, sedangkan imbalan pahala di akhirat merupakan imbalan yang lebih baik diterima oleh seorang muslim dari Tuhan-nya.⁶

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atau masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah Saw dan khulafaurrasyidin pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan atau terlalu sedikit (proposional). Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka.⁷

Islam tidak memberikan upah berada di bawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja. Tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangan terhadap produksi. Kebutuhan pokok yang harus dibayar oleh majikan adalah yang dapat menutup kecukupan hidup dimana standar itu bergantung pada tingkat keadaan sosio-ekonomi masyarakat berkaitan. Walaupun Islam menganjurkan adanya upah minimum yang dapat mencukupi kebutuhan pokok seseorang, namun Islam mengakui adanya perbedaan jumlah upah itu

⁶ Murtadho Ridwan, "Standar upah Pekerja menurut Sistem Ekonomi Islam", *Jurnal Equilibrium*, Volume 1, No. 2 (Desember 2013), hal. 251-256

⁷ Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, (Bandung: Erlangga, 2012), hal. 203

sendiri karena ada dua factor penentu kadar upah yaitu nilai kerja dan kebutuhan pekerja.⁸

Menurut Afzalur Rahman, sebuah negara sebagai wakil Allah Swt di muka bumi diharapkan dapat melakukan pemerataan rezeki terhadap anggota masyarakatnya. Dengan tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan kehidupan yang wajar dan tidak memperbolehkan memberikan upah yang berada di bawah tingkat minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya.⁹

Tujuan Negara Republik Indonesia yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 antara lain: melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Masalah kesejahteraan masyarakat harus diwujudkan setelah tercipta rasa aman bagi masyarakatnya.

Permasalahan kesejahteraan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah dari sisi pendapatan atau upah. Seperti yang disampaikan Keynes (1883-1946) bahwa kalau tingkat upah diturunkan maka tingkat pendapatan masyarakat akan turun.¹⁰ Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan akan

⁸ *Ibid*, hal. 253-254

⁹ Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 2006), hal.

¹⁰ Todaro, MP. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. (Jakarta: Erlangga. 1999), hal 86.

berkurang. Pendapatan atau upah diperoleh dari hasil bekerja. Orang yang tidak bekerja atau pengangguran tidak mempunyai pendapatan. Hal ini akan berdampak terhadap daya beli, konsumsi dan tingkat kesejahteraannya yang rendah.

PT.Cahaya Adin Abadi telah dirintis pendiriannya sejak tanggal 02 Maret 2005 sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyaluran tenaga kerja. Cakupan bisnis operasional perusahaan merupakan penanganan dan pengelolaan ketenagakerjaan pengamanan serta tenaga kerja umum seperti administrasi, office boy/girl, karyawan pabrik, helper, mekanik dan lainnya.Berbekal pengalaman dan kemampuandalam pengelolaan tenaga kerja dan selalu responsif dalam penanganan sebuah komplain klienhingga menjadikannya zero complain. Perusahaan berusaha mengedepankan cara profesional setiap adanya komplain dari klien dalam waktu singkat dan memberikan solusi terbaik bagi segala permasalahan ketenagakerjaan.Dengan demikian klien dapat lebih leluasa untuk mengembangkan tujuan perusahaan tanpa harus terbebani oleh permasalahan tenaga kerja umum maupun pengamanan.

Berdasarkan penelusuran peneliti terhadap penelitian sebelumnya mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah karyawan. Hafid dan Mubakir (2014) dalam penelitian bahwa jumlah jam kerja, sistem kerja buruh dan jumlah tanggungan buruh berpengaruh positif terhadap tingkat upah nominal yang diterima buruh industri tekstil dan produk turunannya, sedangkan masa kerja pekerja di perusahaannya, tingkat pendidikan buruh, dan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap tingkat

upah nominal yang diterima buruh industri tekstil dan produk turunannya.¹¹ Sedangkan Saraswati (2016) dalam penelitian tingkat pendidikan, lama kerja, jumlah jam kerja dan usia secara simultan(bersama-sama) berpengaruh terhadap upah pekerja wanita.¹² Perbedaannya dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian ini menganalisis faktor pendidikan, jam kerja dan pengalaman kerja pengaruhnya terhadap upah karyawan di PT CAA.

Berdasarkan uraian di atas peneliti melakukan penelitian yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Karyawan di PT CAA.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah karyawan di PT CAA?
2. Diantara faktor-faktor pengaruh upah karyawan apakah faktor yang paling dipertimbangkan di PT CAA?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah karyawan di PT CAA.
2. Untuk menguji diantara faktor-faktor upah karyawan apakah faktor yang paling dipertimbangkan di PT CAA.

¹¹ Hafid, M., & Mudakir, Y. B. (2014). Analisis Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Industri Tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Skripsi. Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/42890/>

¹² Saraswati, Lusy. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lama Kerja, Jumlah Jam Kerja dan Usia Terhadap Upah Pekerja Wanita Industri Pengolahan Rambut Palsu Di Kabupaten Purbalingga. Skripsi. Digilib Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/23276/1/12810027>

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau nilai guna. Adapun manfaat dari hasil penelitian yang penulis harapkan adalah sebagai berikut :

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan dengan tenaga kerja yaitu analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah karyawan di PT CAA.

2. Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk mengembangkan dan menerapkan secara langsung teori-teori yang telah diperoleh dengan kenyataan yang ada di lapangan mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah karyawan di PT CAA.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan literatur guna pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat sebagai bahan referensi atau literatur bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul atau tema yang sejenis.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan atau contoh penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat

mengembangkan dan menambah faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat upah karyawan.

E. Penegasan Istilah

Untuk menjelaskan masalah yang akan dibahas dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam mengartikan judul skripsi " analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah karyawan di PT CAA ", maka perlu adanya penegasan istilah secara konseptual dan operasional.

1. Definisi Konseptual

Upah juga didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasa dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayar kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.¹³

2. Definisi Operasional

Upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama buruh/pekerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Upah biasanya dibedakan dengan gaji yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pegawai tata usaha, para pegawai kantor dan para manajer. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi daripada pembayaran kepada pekerja upahan.

F. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini disusun menjadi tiga bagian yaitu bagian awal, bagian utama dan bagian akhir.

¹³ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 554

Bagian awal, terdiri dari : Halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

Bagian utama terdiri dari :

BAB I Pendahuluan, terdiri dari : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, sistematika skripsi. Dalam bab I telah dijelaskan hal-hal yang melatarbelakangi penelitian ini. Selain itu juga telah dijelaskan maksud dan tujuan mengambil penelitian ini. Kemudian diperjelas dengan adanya bab II, yaitu yang lebih menekankan mengenai penelitian ini.

BAB II Landasan Teori, terdiri dari teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, teori yang membahas variabel/sub variabel kedua, dan seterusnya, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian. Dalam bab II telah dijelaskan mengenai penegasan teori serta penelitian terdahulu mengenai penelitian ini. Selain itu telah dijelaskan juga kerangka konseptual dan hipotesis penelitiannya sehingga dalam bab III akan dijelaskan lebih lanjut dari hipotesis penelitiannya yaitu mengenai metodologi penelitiannya.

BAB III Metode Penelitian, terdiri dari : berisi pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, analisis data. Dalam bab III telah dijelaskan mengenai metode penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Sehingga dalam bab IV akan dilanjutkan

bagaimana implementasi metode penelitian yang telah ditulis dalam bab III tersebut.

BAB IV Hasil Penelitian, terdiri dari : hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis. Dalam bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian yang selanjutnya pada bab V akan dibahas mengenai pembahasan dari hari penelitian tersebut.

BAB V Pembahasan, berisi pembahasan data penelitian dan hasil analisis data. Di bab ini akan diuraikan secara lengkap mengenai hasil penelitian dan akan disimpulkan pada bab VI.

BAB VI Penutup, berisi kesimpulan dan saran atau rekomendasi.

Bagian akhir, terdiri dari : Daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.