

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menuju Era perdagangan yang bebas menyebabkan persaingan yang ketat di segala bidang. Persaingan internasional, perubahan teknologi yang cepat, kondisi ekonomi yang tidak menentu dan semakin panasnya suhu politik yang berimbas pada stabilitas negara. Semua itu merupakan faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari tenaga kerja secara selektif untuk dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Ditambah lagi negara Indonesia memiliki jumlah penduduk yang besar dengan jumlah tenaga kerja yang banyak juga, ini menjadi masalah yang perlu dihadapi.²

Dengan jumlah penduduk yang sangat tinggi, tapi daya dukung ekonomi yang sangat terbatas, tingkat pendidikan yang masih rendah, produktivitas yang juga masih rendah dan kinerja yang masih rendah inilah yang menjadi akar permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia hingga saat ini. Produktivitas tenaga kerja dipergunakan dengan baik dalam proses produksi untuk memperoleh output yang diinginkan. Dalam hal itu, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern telah tersedia.³

² Muh Rusydi, A.Atrini, “Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT.PP.London Sumatera Indonesia Tbk Di Bulukumba”, dalam *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 11 No. 1, 2015, hal 131

³ Buchori Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal.1

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang diekspresikan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya masing-masing dalam suatu instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya.⁴ Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, terampil tapi yang paling terpenting mereka mau bekerja secara giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

Sumber daya insani tidak hanya sebagai faktor produksi saja tetapi juga tenaga kerja yang harus mendapatkan prioritas untuk dipenuhi kebutuhan hidupnya dengan memberikan upah secara layak, sehingga para pekerja bisa bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Setiap individu pasti memerlukan suatu pekerjaan yang mampu menghasilkan manfaat dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Berbagai macam cara yang dilakukan oleh manusia untuk mendapatkan pekerjaan yang halal dan layak. Pekerja yaitu seseorang yang bekerja dengan menghasilkan upah atau imbalan dalam bentuk uang atau yang lain.⁵

Tenaga kerja atau sumber daya insani akan bekerja secara baik jika ada aktor pendorong yang diberikan perusahaan kepadanya sebagai kompensasi atas kinerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang disebut dengan upah dalam perusahaan. Upah sebagai salah satu indikator produktivitas tenaga kerja yang sering digunakan, sedang indikator kualitas sumberdaya insani seperti

⁴ Mangkunegara, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-2 (Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya Offset. 2022), hal. 67

⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

spiritual adalah kebutuhan minimum. Selain itu upah diibaratkan dengan output produksi menggambarkan produktivitas seseorang, sedang kebutuhan fisik minimum adalah input minimal yang harus dipenuhi seseorang agar mempunyai kualitas yang baik dan akhirnya dapat memberikan layanan yang lebih maksimal.⁶ Menurut P. Siagian produktivitas merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.⁷ Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Salah satu sarana untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang baik yakni upah atau gaji karena upah merupakan suatu faktor esensial dan dominan yang memungkinkan seseorang mau bekerja untuk kepentingan perusahaan. Upah yang tidak sesuai sering menjadi alasan karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan atau bahkan bisa mengundurkan diri karena beban pekerjaan yang terlalu berat dan ketidaksesuaian dengan upah yang didapatkan.⁸

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian upah terdapat dalam Pasal 1 angka 5, yakni upah

⁶ Mursal, "Hubungan Upah dan Jam Kerja terhadap Produktivitas Industri Kopi Nur Kerinci" dalam *Jurnal Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Kerinci* Vol. 13 No. 1 (2015). Hal. 85

⁷ Jati Setiati, "Analisis faktor-faktor produktivitas Kerja Pada Pegawai PerpustakaanITS", Surabaya, Artikel Jurusan Ilmu Informasi dan Perpustakaan. hal. 2

⁸ *Ibid*, hal. 87

adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dalam Pasal 1 angka (1) mendeskripsikan pengertian upah 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.⁹ Dalam Islam, upah (*al-Ujrah*) adalah salah satu bentuk dari kompensasi yang diberikan oleh orang yang mempekerjakan kepada orang yang dipekerjakan berdasarkan aqad tertentu, dan secara khusus berhubungan langsung dengan akad *ijarah*, suatu akad terhadap manfaat suatu benda tertentu dengan jumlah imbalan yang jelas.¹⁰

Tingkat upah minimum untuk suatu daerah disebut tingkat Upah Minimum Regional (UMR) dan ini berbeda antara daerah satu dengan daerah lain. Upah Minimum Regional (UMR) ditentukan berdasarkan pertimbangan kebutuhan hidup layak (KLH), indeks harga konsumen, upah minimum yang

⁹ Lamijan dan Jamal Wiwoho, *Upah Kerja dan Keadilan: Suatu Tinjauan Teoritis*, (Banyumas: CV Pena Persada, 2021), hlm. 18-19

¹⁰ Eithzal Rivai Zainal et al., "*Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber daya Insani)*," Edisi Revisi, Jakarta: 2014. hal.49

berlaku secara regional kemampuan dan tingkat perkembangan perusahaan. Ketentuan UMR seharusnya tidak boleh terlalu jauh menyimpang dari tingkat upah rata-rata yang terjadi dipasar tenaga kerja sebab jika UMR telalu tinggi maka pengusaha akan sangat berhati-hati dalam memilih tenaga kerja yang digunakan, tenaga kerja akan dipilih yang memang benar-benar produktif dan efisien. Sehingga sebagai akibatnya UMR yang sangat tinggi tersebut akan menimbulkan pengangguran dan UMR hanya melindungi mereka yang sudah bekerja.¹¹

Perolehan upah sangat erat kaitannya dengan kesejahteraan pekerja sebab dari upah tersebut yang akan menunjang kehidupan pekerja. Karena itu terdapat standar dalam penentuan upah di masing-masing kabupaten. Misalnya, Upah minimum Regional (UMR) Kota Kediri sebesar Rp 2.118.116,63/bulan pada tahun 2022.¹² Berdasarkan nominal tersebut dapat diperoleh gambaran jika pemerintah menetapkan UMR tersebut dengan pertimbangan biaya hidup di Kediri agar pekerjanya dapat sejahtera.

Tabel 1.1
Gaji UMR Kediri Tahun 2018-2022

Tahun	Gaji/Bulan
2022	Rp 2.118.116,63
2021	Rp 2.085.924,76
2020	Rp 2.060.925,00
2019	Rp 1.899.294,78
2018	Rp 1.758.117,00

¹¹ Suparmoko, *Pengantar Ekonomika Makro*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2009), hlm. 184-185

¹² Bambang Priyambodo, "Daftar Gaji UMR Kediri dan Gaji UMK Kediri 2022" dalam <https://carigaji.com/gaji-umr-kediri/> diakses 00000008 Desember 2022

Besaran upah dalam perspektif ekonomi Islam dikaitkan dengan hak dasar untuk hidup secara layak, bukan semata-mata oleh sejauh mana produktivitas mereka. Dengan demikian, di dalam Islam upah yang layak merupakan hak asasi yang dapat dipaksakan oleh kekuasaan negara. Majikan harus memberikan upah minimum yang bisa menutupi kebutuhan dasar hidup yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal dan lain sebagainya. Upah harus dikelola dengan baik, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan, mempertahankan produktivitas dan membantu perusahaan mewujudkan tujuan yang ingin dicapainya.¹³

Islam selalu mengatur setiap perilaku umatnya, mulai dari kepentingan individu sampai khalayak banyak. Semuanya ditentukan berdasarkan ketentuan yang telah baku dalam ajaran Islam. Hubungan antara manusia dengan manusia juga menjadi sorotan yang diatur dalam ajaran Islam, sebagaimana hubungan antara pengusaha dengan karyawannya. Setiap pengusaha tentunya ingin selalu memperoleh keuntungan yang besar. Terkadang mengabaikan kepentingan orang lain dari usahanya tersebut, yaitu kepentingan karyawan. Oleh sebab itu, sistem pengupahan bagi karyawan harus diatur sedemikian rupa sampai terciptanya rasa keadilan antara majikan dengan karyawan sehingga pertentangan tentang besarnya upah tidak menimbulkan antipati bagi kedua belah pihak.¹⁴

Dalam buku pengantar hukum perburuhan telah dijelaskan mengenai

¹³ Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit, 2012), hlm. 140

¹⁴ M.Ali Hasan, *Berbagai Macam Tindakan Dalam Islam (Fiqih Muamalah)* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 229

jenis-jenis dari upah itu sendiri. Upah dapat dibedakan antara lain dari sudut nilainya. Upah dibedakan antara upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah yang berupa uang, sedangkan upah riil adalah banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Sedangkan dari sudut bentuknya, upah dibedakan antara upah berupa uang dan upah berupa barang.¹⁵

Kajian tentang pemberian upah bagi perusahaan telah banyak dilakukan. Setiap perusahaan memberikan upah dengan cara yang berbeda-beda yaitu dengan rata-rata pemberian tingkat upah tenaga kerja bagian produksi berbeda-beda antara tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya, hal ini terjadi di Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus. Selain itu, produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas tenaga kerja bagian produksi berbeda-beda antara produktivitas tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya, penelitian yang dilakukan oleh Ketut Alit Wiantara ini membahas mengenai hubungan tingkat upah dengan produktivitas kerja.¹⁶ Pemberian upah memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstile 1 Sragen. Penelitian tersebut dilakukan oleh Muhammad Ali Rauuf dkk yang membahas terkait pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Textile 1 Sragen.¹⁷

¹⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hal. 179

¹⁶ Ketut Alit Wiantara "Hubungan Tingkat Upah dengan Produktivitas Kerja Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014", dalam *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi, akultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 5 Nomor: 1 Tahun 2015

¹⁷ Muhammad Ali Rauuf.dkk, "Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Textile 1 Sragen", dalam *Jurnal Manajemen Sumber DayaManusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo* Volume IX Nomor 4,2022, hal. 639

Sistem pemberian upah waktu yang dilakukan oleh Perkebunan PT Glenmore yakni bulanan dan harian, selain itu sistem pemerian upah hasil dan sistem pemberian upah borongan juga terdapat insentif untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah dkk ini membahas mengenai sistem pemberian upah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan ditinjau dari perspekti ekonomi Islam.¹⁸ Dalam jurnal Piramida penelitian yang dilakukan oleh Nashahta Ardhiaty Nurfiat dan Surya Dewi Rustariyuni membahas mengenai Pengaruh upah dan teknologi terhadap produktivitas penyerapan tenaga kerja pada industri mebel di kota Denpasar, di mana Tingkat upah dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ndustri mebel meja kayu di kota Denpasar.¹⁹

Berdasarkan pemaparan penelitian terkait dengan penelitian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Toserba 21. Sistem pengupahan karyawan yang bekerja di Toserba 21 berbeda beda tergantung jenis pekerjaan yang dilakukan. Beberapa jenis pekerjaan karyawan di Toserba 21 yaitu : Penjaga kasir, yakni orang yang bertanggung jawab untuk melayani pembayaran yang dilakukan pelanggan dan memasukkan uang ke dalam mesin kasir sekaligus yang bekerja melayani pembeli di suatu toko. Sistem pemberian upah pekerja di sebulan sekali setiap tanggal 1. Kedua, Admin Toko, Admin toko adalah seseorang yang bekerja untuk mengerjakan urusan administrasi

¹⁸ Nurul Hidayah.dkk, “*Analisis Sistem Pemberian Upah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Perspekti Ekonomi Islam*”, dalam *Jurnal NATUJA Jurnal Ekonomi Syariah*. Volume 2 Nomor 1 Tahun 2022, hal. 56

¹⁹ Nashahta Ardhiaty Nurfiat dan Surya Dewi Rustariyuni, “*Pengaruh Upah dan Teknologi Terhadap Produktivitas dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel di Kota Denpasar*”, dalam *Jurnal PIRAMIDA* Vol. XIV No. 1:34-48, hal. 45

sebuah bisnis. Data yang dikumpulkan oleh bisnis tersebut akan diolah oleh admin menjadi sebuah laporan. Sistem pengupahan untuk bagian admin ini sendiri sama dengan penjaga kasir yaitu sebulan sekali.

Pada Toserba 21, untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan, selain menggunakan pengukuran kuantitas, kualitas dan ketepatan kerja, terdapat alat ukur produktivitas berupa CCTV. Pemilik selalu memantau kinerja karyawan melalui CCTV yang ada di toko. Selain memantau melalui CCTV, pemilik juga melakukan pengawasan secara langsung atau bisa disebut juga dengan evaluasi dan monitoring. Monitoring dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan, keadaan toko, proses transaksi dengan pembeli / pelanggan, dan lain sebagainya. Sedangkan evaluasi dilakukan untuk mengetahui kendala / hambatan yang terjadi atau permasalahan yang mungkin saja terjadi. Dengan adanya evaluasi diharapkan dapat memecahkan permasalahan yang terjadi.

Oleh karena itu penelitian ini mengangkat dengan judul **“Implementasi Upah Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Toserba 21 Dalam Perspektif Islam (Studi Penelitian Di Toserba 21 Kecamatan Ngronggo)”**. Penelitian ini mengkaji terkait upah yang diberikan kepada karyawan dan di samping itu bermanfaat untuk dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan dalam hal pemberian upah guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan Toserba 21 sesuai dengan perspektif Islam.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah tersebut sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pemberian upah karyawan di Toserba 21?
2. Bagaimana pemberian upah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Toserba 21?
3. Bagaimana sistem pemberian upah yang dilakukan oleh Toserba 21 dalam perspektif Islam?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas meliputi:

1. Untuk mengetahui sistem pemberian upah karyawan Toserba 21.
2. Untuk mengetahui pemberian upah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Toserba 21.
3. Untuk mengetahui pemberian upah yang dilakukan oleh Toserba 21 dalam perspektif Islam.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian dan tujuan penelitian, peneliti berharap dalam pembahasan ini ada manfaat yang bisa didapat pihak-pihak terkait.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan bagi penulis

terhadap ilmu pengetahuan, khususnya di bidang ilmu manajemen strategi dan ilmu manajemen pemasaran. Serta bisa menjadi motivasi penulis untuk membuka lapangan pekerjaan ke masyarakat sekitar.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang masalah yang diteliti sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kesesuaian dilapangandengan teori yang ada.

b. Bagi Jurusan Ekonomi Syariah

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai wawasan atau motivasi bagi mahasiswa yang khususnya mengambil jurusan Ekonomi Syariah.

E. Ruang Lingkup dan Kertebatasan Penelitian

Dalam penelitian ini dibahas mengenai identifikasi cakupan yang mungkin muncul dalam penelitian dan pembatasan masalah, agar pembahasannya lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai yakni mengenai Implementasi Upah Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja KaryawanToserba 21 Dalam Prespektif Islam (Studi Penelitian Di Toserba 21 KecamatanNgronggo).

1. Ruang lingkup

Penelitian ini mengkaji Implementasi Upah Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Toserba 21 Dalam Prespektif Islam (Studi

Penelitian Di Toserba 21 Kecamatan Ngronggo).

2. Pembatasan masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini hanya meneliti satu obyek, yaitu Implementasi Upah Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Toserba 21 Dalam Prespektif Islam (Studi Penelitian Di Toserba 21 Kecamatan Ngronggo).