

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Muamalah merupakan bentuk hubungan antar manusia dalam interaksi sosial yang sesuai dengan ketentuan syariat dan dapat mengalami perkembangan mengikuti perubahan zaman. Islam telah menetapkan aturan atau hukum yang bersifat luas agar menyesuaikan dengan dinamika kehidupan manusia yang terus berkembang, hal ini sejalan dengan tujuan Allah SWT menciptakan alam semesta, yaitu untuk memenuhi berbagai kebutuhan manusia.³

Kebutuhan manusia memiliki tingkat dan jenis yang beragam, sedikit atau banyaknya tergantung pada kemampuan atau daya beli masing-masing individu. Daya beli tersebut dipengaruhi oleh besaran penghasilan (upah) yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu setelah bekerja. Manusia bekerja memenuhi kebutuhannya, kolaborasi ini terjadi antara dua pihak yang saling membutuhkan. Satu pihak menyediakan layanan/tenaga kerja disebut buruh, sedangkan pihak lain menyediakan pekerjaan disebut dengan majikan, kolaborasi ini menghasilkan upah. Upah adalah sejumlah uang atau barang

³Titis Masrongatul Robihah, “Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan Buruh Pengolahan Ikan Asap (Studi Kasus di Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung)”, Skripsi (Uin Satu Tulungagung, 2025), hal. 1.

yang diterima pada waktu tertentu. Islam sangat memperhatikan masalah upah, ini terbukti dari penentuan tingkat upah minimum untuk pekerja dengan memperhatikan nilai penetapan upah yang layak dan adil. Upah yang adil diberikan berdasarkan tunjangan yang diberikan oleh pekerja dalam pekerjaan tertentu, yang dipengaruhi oleh jumlah uang yang diterima dan daya beli. Ini berarti upah pekerjaan harus sesuai dengan tunjangan yang diberikan oleh pekerja.⁴

Dalam suatu perusahaan, karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Dalam situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari tunjangan lain diluar gaji, termasuk memperoleh bonus. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Pemberian tunjangan karyawan dirasa sangat penting, mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan tunjangan yang diterima mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Dalam mengikuti segala perkembangan yang ada saat ini dan agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan maka perlu adanya suatu pemberian motivasi sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik.

Memberikan keuntungan sesuai dengan prinsip syariah menunjukkan dedikasi perusahaan dalam menjunjung tinggi standar moral Islam dalam

⁴Novi Yanti Sandra Dewi, "Pengupahan dan kesejahteraan dalam Perspektif Islam", *Econetica*, Vol. 1, No. 2 (November, 2019), hal. 12.

bisnis. Karyawan akan merasa lebih percaya diri mengetahui bahwa organisasinya menjunjung tinggi standar moral yang mengutamakan keadilan, kesetaraan, dan ketaatan pada syariat islam. Hal ini meningkatkan hubungan antara dunia usaha, pekerjaanya, dan masyarakat luas. Ketika tunjangan diberikan dengan adil sesuai dengan prinsip syariah, ini tidak hanya meningkatkan kualitas hidup karyawan, tetapi juga memberikan rasa aman dan keyakinan bahwa mereka bekerja di lingkungan yang memperhatikan kesejahteraan mereka.

Dengan memperhatikan nilai-nilai Islam dalam pengaturan tunjangan, perusahaan dapat memberikan manfaat tambahan kepada karyawan tanpa melanggar prinsip-prinsip syariah. Prinsip-prinsip ini menciptakan kerangka yang memastikan bahwa tunjangan yang diberikan mencerminkan nilai-nilai etis Islam, memberikan manfaat kepada karyawan dan sejalan dengan prinsip-prinsip moral yang dijunjung tinggi dalam ajaran agama.⁵

Tunjangan merupakan salah satu komponen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya, dimana tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan, semangat, dan ketenangan kerja.⁶ Tunjangan

⁵Wesiur Riski, Et Al, “Kompensasi dan Tunjangan Dalam Perspektif Manajemen Syariah: Upaya Meningkatkan Keadilan”, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 1, No. 2 (2023), hal. 74.

⁶Ferida Ning Fitria, “Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 48, No. 1 (Juli, 2017), hal. 196.

memiliki beraneka ragam jenis-jenis, tetapi biasanya dapat dikelompokkan menjadi empat jenis, yaitu: jaminan rasa aman karyawan, gaji dan upah yang dibayarkan pada saat karyawan tidak dapat bekerja, bonus dan penghargaan, dan program pelayanan.

Salah satu tunjangan yang paling disukai oleh pekerja atau karyawan yaitu bonus. Bonus adalah insentif yang diberikan pekerja yang mampu sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Pemberian bonus merupakan insentif dan salah satu aspek untuk lebih memanfaatkan pekerja secara efektif.⁷

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk menghargai kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Namun demikian faktor manusia yang berbeda keinginan dan kebutuhan antara satu dengan yang lain perlu kiranya dimotivasi sedemikian rupa agar aktif memberikan partisipasinya dalam kegiatan usahanya untuk tujuan bersama.

Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

⁷Boy Sampurno, Et Al, "Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember", *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 10, No. 2 (Desember, 2020), hal. 196.

Bergantung kepada program bonus dan jabatan karyawan dalam organisasi, bonus karyawan mungkin ditentukan bukan hanya oleh prestasi karyawan sendiri, tapi juga oleh prestasi tim atau kelompok kerja karyawan. Dalam beberapa program bonus, perusahaan harus mencapai targetnya sendiri jika para karyawan ingin mendapatkan bonus.⁸

Pada praktik pemberian bonus pekerja Eli's Konveksi desa Doroampel kecamatan Sumbergempol kabupaten Tulungagung begitu unik dan berbeda dari praktik pengupahan pada konveksi lainnya terutama dalam konsistensi dan kesesuaian yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan konteks penelitian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Sistem Bonus Sebagai Indikator Pengupahan Pekerja dalam Tinjauan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 dan Hukum Islam (Studi Kasus di Eli's Konveksi)."

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian dari konteks penelitian di atas, maka fokus penelitian ini tentang Sistem Bonus Sebagai Indikator Pengupahan Pekerja dalam Tinjauan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 dan Hukum Islam (Studi Kasus di Eli's Konveksi) dengan pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

⁸Muhammad Asnawi, Martha Uli Simanjuntak, "Pengaruh Pemberian Bonus Dan Insentif Terhadap Prestasi Atlet Pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara", *Jurnal Bisnis Corporate*, Vol. 4, No. 2. (Desember, 2019), hal. 10.

1. Bagaimana mekanisme sistem bonus sebagai indikator pengupahan pekerja di Eli's Konveksi?
2. Bagaimana praktik sistem bonus sebagai indikator pengupahan pekerja di Eli's Konveksi ditinjau dari Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015?
3. Bagaimana praktik sistem bonus sebagai indikator pengupahan pekerja di Eli's Konveksi ditinjau dari Hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas maka tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mekanisme sistem bonus sebagai indikator pengupahan pekerja di Eli's Konveksi.
2. Untuk mengetahui praktik sistem bonus sebagai indikator pengupahan pekerja di Eli's Konveksi ditinjau dari Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015.
3. Untuk mengetahui praktik sistem bonus sebagai indikator pengupahan pekerja di Eli's Konveksi ditinjau dari Hukum Islam.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mendatangkan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, baik untuk peneliti maupun masyarakat umum sehingga diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan, referensi, dan acuan bagi peneliti-peneliti berikutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Pekerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada para pemilik usaha dan para pekerja untuk memberikan kebijakan yang relevan dalam hal sistem pemberian bonus yang berdasarkan dengan kesepakatan antara kedua belah pihak.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana dan pengalaman yang bermanfaat serta pengetahuan wawasan dalam memahami Hukum Islam, khususnya terkait praktik pemberian upah dan bonus dalam perspektif Islam.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan masyarakat tambahan ilmu pengetahuan yang lebih luas, khususnya bagi para masyarakat dalam melakukan kegiatan yang berkaitan dengan pemberian bonus pekerja yang telah mereka lakukan dan dapat menerapkan hukum positif dan islam didalamnya.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan sistem bonus sebagai instrumen pengupahan pekerja.

E. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran tentang istilah yang digunakan, serta memudahkan pembaca dalam memahami judul penelitian “Sistem Bonus Sebagai Indikator Pengupahan Pekerja dalam Tinjauan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 dan Hukum Islam (Studi Kasus di Eli’s Konveksi)” maka peneliti dalam hal ini memberikan penegasan istilah sebagaimana berikut:

1. Penegasan Konseptual

- a. Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya. Bonus termasuk kedalam pendapatan non-upah, bukan bagian dari upah pokok yang diberikan kepada karyawan dari hasil keuntungan perusahaan atau karena karyawan menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi normal.⁹

⁹*Ibid*, hal. 9.

- b. Pengupahan pekerja merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh.¹⁰
- c. Peraturan Pemerintah adalah peraturan perundang-undangan di Indonesia yang ditetapkan oleh presiden untuk menjalankan Undang-Undang.¹¹
- d. Hukum Islam yaitu salah satu bagian sistem hukum yang berlaku di Indonesia, mempunyai peranan yang amat penting dan menentukan dalam mengatur kehidupan bangsa Indonesia.¹²

2. Penegasan Operasional

Penelitian ini berjudul tentang “Sistem Bonus Sebagai Indikator Pengupahan Pekerja dalam Tinjauan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 dan Hukum Islam (Studi Kasus di Eli’s Konveksi)” adalah sebuah penelitian yang mengkaji tentang praktik pemberian bonus sebagai indikator pengupahan pekerja dan mengkaji tinjauan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 dan Hukum Islam tentang sistem bonus di dalam

¹⁰Ashabul Kahpi, “Pengupahan: Tinjauan terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia”, *E-Jurnal UIN (Universitas Islam Negeri) Alauddin Makassar*, Vol. 5, No. 2 (Desember, 2018), hal. 74.

¹¹Annisa, “Peraturan Pemerintah (PP): Pengertian, fungsi dan Contohnya”, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, (Desember, 2024), <https://fahum.umsu.ac.id/peraturan-pemerintah-pp-pengertian-fungsi-dan-contohnya/#:~:text=Peraturan%20Pemerintah%20%28PP%29%20adalah%20peraturan%20perundangundangan%20di%20Indonesia,dengan%20pengaturan%20atau%20ketentuan%20yang%20terdapat%20dalam%20undang-undang>, diakses pada 12 Juli 2026 pukul 18:36.

¹²Palmawati Tahir, Dini Handayani, “Hukum Islam”, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), hal. 1.

pengupahan di Eli's Konveksi Desa Doroampel, Kecamatan Sumbergempol, Kabupaten Tulungagung.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yaitu proses pemaparan dari hasil yang diperoleh untuk mempermudah dalam pemahaman terhadap penelitian dalam penulisan skripsi. Penulisan ini bertujuan untuk memperoleh pembahasan yang saling berhubungan terdiri dari 6 bab, masing-masing bab terdiri beberapa sub bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini menjelaskan konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, penegasan istilah, sistematika penulisan skripsi.

Bab II Kajian Teori, dalam bab ini berisi mengenai dasar teori yang digunakan untuk penelitian, terdiri dari kerangka teori, hasil penelitian terdahulu.

Bab III Metode Penelitian, dalam bab ini berisi mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, tahap-tahap penelitian.

Bab IV Paparan Hasil Penelitian, dalam bab ini berisi mengenai paparan data dan temuan penelitian. Dalam bab ini disajikan tentang paparan data yang berisikan profil lokasi penelitian, mekanisme sistem bonus di Eli's Konveksi,

implementasi sistem bonus di Eli's Konveksi dan temuan penelitian sistem bonus sebagai instrumen pengupahan pekerja di Eli's Konveksi.

Bab V Pembahasan, dalam bab ini membahas terkait pembahasan dan hasil penelitian. Pada bagian pembahasan berisi tentang sistem bonus sebagai indikator pengupahan pekerja di Eli's Konveksi ditinjau dari peraturan pemerintah No. 78 tahun 2015 dan hukum islam sesuai dengan akad dan praktik di lapangan.

Bab VI Penutup, dalam bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran, bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, daftar riwayat hidup.