

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menuntut perusahaan maupun rumah usaha untuk dapat mengambil keputusan dalam mengambil strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam mengelola perusahaan adalah, bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja . Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kualitas kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan mengenai kualitas kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan .

faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stabilitas organisasi adalah kinerja.¹ Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.² 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 terhadap karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan dan membantu para pengusaha 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

¹ Bayu Prawira, *Ringkasan tesis: "Pengaruh motivasi terhadap Kinerja LPP (Lembaga Pembina Posyandu) di kecamatan"...*, <http://www.thesis-ilmiah.co.oc>.

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

karyawan ketika hendak memberikan tunjangan bulanan, bonus, atau tunjangan tahunan.

Selain itu dalam melakukan pekerjaan di sebuah perusahaan haruslah ada pekerja dan yang dikerjakan dan seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan atau produksi haruslah menerima upah (*ijarah*) dalam kajian Islam, karena itu merupakan suatu hak yang harus diperoleh oleh seorang karyawan dalam bekerja. Karena hal itu sudah menjadi kewajiban bagi setiap majikan atau pengusaha untuk memberikan upah kepada karyawannya sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawannya, menyediakan fasilitas dan menjamin kenyamanan karyawannya dalam bekerja.

Dalam memberikan upah kepada karyawannya harus ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak majikan atau pihak karyawan. Setiap pihak harus memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan diantara mereka. Selain itu dalam pelaksanaan pemberian upah juga diperlukan adanya persertujuan dan perjanjian kerja baik secara lisan maupun tertulis antara karyawan dan majikan secara jujur dan adil atau yang biasa disebut dengan akad *ijarah*. Diperlukan akad ini dimaksudkan agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari karena akad tersebut merupakan pondasi utama yang mana akan digunakan oleh kedua pihak baik pengusaha maupun pekerja.

Selain itu hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan karyawannya haruslah sama-sama tahu hak dan kewajiban masing-masing, hal ini diperlukan supaya antara pihak pengusaha dan karyawan saling memahami dan menghargai satu

sama lain. Dan, dalam Islam pun menekankan supaya hak-hak para karyawan ini diperhatikan, yang paling mendasar adalah masalah pengupahan yang harus diterima oleh karyawan.

Seorang pengusaha juga harus melibatkan diri mendorong karyawannya untuk bisa bekerja dengan baik. Atau apa yang menyebabkan seseorang karyawan berperilaku tertentu, sedangkan di sisi lain para karyawan harus mengikuti prosedur dan sistem kerja yang telah ditetapkan oleh pengusaha³. Maka timbul pertanyaan yang sebagai landasan utama bagi pengusaha dapat mengamati dan memahami tingkah laku karyawan, mencari dan menentukan sebab tingkah laku karyawan dan dapat memperhitungkan, mengubah serta mengarahkan tingkah laku karyawan ke hal yang positif atau dengan kata lain memberikan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Difinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi menurut pendapat ini adalah apa yang ada pada seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. difinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menentukan pilihan antara beberapa alternatif dari kegiatan sukarela. Sebagian besar perilaku

³ Arifin Rois, Amirullah, Fauziah Siti. *Perilaku Organisasi*, (Malang : Bayumedia cetakan kedua, 2010), hal.58.

dipandang sebagai kegiatan yang dapat dikendalikan orang secara sukarela, dan karena di motivasi.

Selain itu peranan pemimpin yang memainkan peran yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi mencapai tujuannya. peran tersebut dapat dikategorikan dalam bentuk yang bersifat interpersonal, informasional dan dalam kancan pengambilan keputusan”. Saat ini, salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang menejer adalah ketrampilan insani (*human skill*). Ketrampilan tersebut mutlak perlu karena dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang menejer berinteraksi dengan manusia, bukan pada hanya para bawahan, melainkan juga dengan berbagai pihak yang berkepentingan yang dikenal dengan *stakeholders* di dalam dan diluar organisasi. Yang bisa menjadi motivasi bagi para karyawan dan meningkatkan loyalitas dalam bekerja dan pada akhirnya bisa mencapai tujuan usaha tersebut.

Ekonomi dalam perspektif Islam bukanlah hanya urusan uang, dan harta, melainkan terkait dengan persoalan kepribadian, kecintaan, dan persoalan lainnya. Jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan landasan kecintaan pada pekerjaan yang dijalannya, akan menghasilkan sesuatu yang optimal dan maksimal. Jika secara internal telah tercipta budaya yang begitu indah dalam perusahaan, ketika berhadapan dengan pihak luar pun budaya indah itu akan terbawa. Jika konsumen melihat budaya perusahaan yang begitu indah, mereka akan loyal. Jika perlakuan perusahaan kepada

karyawannya sangat baik, konsumen percaya bahwa perilaku perusahaan kepada mereka juga baik, atau bahkan lebih baik⁴.

Oleh sebab itu, hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan atau tenaga kerja, dan yang lebih penting adalah dalam hal penerapan pengupahan dapat kita asumsikan antara pengusaha dan tenaga kerja, kedua-duanya saling membutuhkan. Pengusaha membutuhkan jasa tenaga kerja untuk memproduksi barang atau jasa yang diinginkan oleh pengusaha, dan pekerja mendapatkan imbalan berupa upah atas pekerjaan yang sudah dikerjakan. Dan itulah yang mendasari hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan karyawannya dalam usaha konveksi Aba Colectin Tulungagung. Yang mana tugas dari para karyawan atau pekerja memenuhi kewajiban yang sudah menjadi tanggung jawab bagi pekerja yaitu menghasilkan produk konveksi berupa pakaian jadi dan lain lain, dan juga mereka bekerja untuk memperoleh imbalan atau upah atas pekerjaan yang sudah dilakukan, yaitu berupa pembayaran upah sesuai dengan hasil yang dikerjakan. Disisi lain dengan lingkungan kerja yang baik dan sangat kondusif serta hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik akan menimbulkan dampak yang positif, sehingga timbul motivasi kerja dan meningkatnya kualitas kinerja para karyawan.

Maka dengan berangkat masalah yang ada, maka penulis tertarik untuk menggali penelitian lebih lanjut yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian **“SISTEM PEMBERIAN UPAH DAN MOTIVASI**

⁴ Herdiana Nana. *Menejemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*, (Bandung : Pustaka Setia,2013) ,hal.107.

PADA KINERJA KARYWAN DI KONVEKSI ABA COLECCION TULUNGAGUNG PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM”.

B. Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang diatas maka penulis mengambil beberapa rumusan masalah yang akan dijadikan pokok pembahasan pada karya tulis ini yaitu :

1. Bagaimana sistem pemberian upah karyawan di usaha Konveksi Aba Coleccion Tulungagung ?
2. Bagaimana kriteria pemberian upah karyawan di usaha Konveksi Aba Coleccion Tulungagung ?
3. Faktor motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di Konveksi Aba Coleccion Tulungagung ?
4. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap kinerja karyawan di usaha konveksi Aba Coleccion Tulungagung ?

C. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan penulis melakukan penelitian di rumah usaha konveksi Aba Coleccion yaitu :

1. Mengetahui sistem pemberian upah karyawan di usaha Konveksi Aba Coleccion Tulungagung
2. Mengetahui kriteria pemberian upah karyawan di usaha Konveksi Aba Coleccion Tulungagung
3. Mengetahui faktor motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di Konveksi Aba Coleccion Tulungagung

4. Mengetahui tinjauan ekonomi Islam terhadap kinerja karyawan di konveksi Aba Colection Tulunggung

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoretis
 - a. Memperkaya bahan yang dapat di jadikan rujukan mereka yang terlibat dalam dunia usaha, khususnya dalam pelaksanaan pemberian upah pada karyawan
 - b. Memberikan kontribusi pemikiran tentang pandangan Islam terhadap pemberian upah pada karyawan

2. Secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan bagi perusahaan dalam mempertimbangkan langkah-langkah untuk mengambil kebijakan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti lain

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bahan acuan bagi penulis yang meneliti masalah yang sejenis.

- c. Bagi Karyawan

Agar karyawan atau buruh dapat memperoleh hak (upah) sesuai dengan tingkat kinerja karyawan itu pada suatu perusahaan menurut Ekonomi Islam

E. Penegasan istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami konsep judul skripsi ini, penulis perlu kemukakan penegasan istilah yang sesuai dengan maksud penelitian yaitu:

1. Penegasan konseptual
 - a. Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.⁵
 - b. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.⁶
 - c. Karyawan adalah setiap orang yang melakukan kerja atau pekerjaan, karyawan buruh, karyawan pengusaha, karyawan angkatan bersenjata dan lain-lain.⁷
 - d. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja⁸

⁵ <http://sobatbaru.blogspot.com/2010/05/?page=1&view=page>. Di akses tanggal 5 Oktober 2017 Jam 10.35.

⁶ Bambang Guritno dan Waridin, "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja" (Surabaya: JRBI. Vol 1. No 1 2005), hal. 63-73.

⁷ Halili Toha, Hari Pramono. "Hubungan kerja Antar Majikan dan buruh", (Jakarta: PT Rineka Cipta 1991), hal. 7.

e. Ekonomi Islam adalah Ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah rakyat yang di ilhami oleh nilai-nilai Islam.⁹

2. Penegasan Operasional

Secara operasional yang di maksud judul penelitian ini adalah sistem Pemberian Upah dan motivasi pada kinerja karyawan di Konveksi Aba Colection Tulungagung, kemudian di analisa menurut pandangan Ekonomi Islam yang kesemuanya itu di diskripsikan melalui teori-teori yang diperoleh dari buku, internet dan literatur yang lainnya

F. Sistematika Skripsi

Agar dalam pembahasan skripsi ini bisa mendapatkan gambaran yang jelas dan menyeluruh, maka sistematika pembahasannya dimuat per-bab yang terdiri dari 6 bab, dan pada tiap-tiap bab terdiri dari sub-sub sebagai perinciannya.

Bagian awal, bagian ini memuat halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman persembahan, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan abstrak. Bagian isi terdiri dari enam bab yaitu:

Bab I (satu) terdiri dari: Pendahuluan terdiri dari: (a) konteks penelitian/latar belakang, (b) fokus penelitian / rumusan masalah, (c) tujuan penelitian, (d) batasan masalah (bila perlu), (e) kegunaan / manfaat penelitian, (f) definisi istilah / penegasan istilah, (g) sistematika penulisan skripsi.

⁸ Herdiana Nana. *Menejemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*, (Bandung : Pustaka Setia, 2013) ,hal.

⁹ Heri Sudarsono, "*Konsep ekonomi Islam*" ,(Yogyakarta: Ekonisia, 2007) , hal.13.

Dari sub bab yang ada di bab I, menjelaskan tentang apa yang akan menjadi latar belakang dari judul yang peneliti ambil. Dari latar belakang tersebut nantinya akan berkaitan dengan isi landasan teori bab II.

Bab II (dua) terdiri dari: Kajian pustaka, terdiri dari: (a) Kajian fokus pertama (b) kajian fokus kedua dan seterusnya, (c) hasil penelitian terdahulu, (d) kerangka berpikir teoritis /paradigma (jika perlu).

Dari landasan teori di bab II berisikan tentang hasil dari penelitian terdahulu yang penulis ambil dari penelitian yang sudah dilakukan. Dimana nantinya bab II akan berkaitan dengan bab III sistematika penulisan.

Bab III (tiga) terdiri dari: Metode penelitian, terdiri dari: (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) lokasi penelitian, (c) kehadiran penelitian, (d) data dan sumber data, (e) teknik pengumpulan data, (f) teknik analisis data, (g) pengecekan keabsahan temuan, (h) tahap-tahap penelitian.

Dari bab III ini yang nantinya akan menjadi acuan dari metode penulisan di bab IV, semua yang akan dituliskan di bab IV harus melihat dari sistematika penulisan yang ada di bab III.

Bab IV (empat) terdiri dari: Hasil penelitian terdiri dari: (a) paparan data, (b) temuan penelitian, (c) pembahasan temuan penelitian.

Dari bab IV ini membahas tentang hasil wawancara dan observasi penulis dimana dalam sistem penulisan melihat dari isi bab III. Dan di bab IV nantinya akan dibahas dengan bab V dengan bahasan rumusan masalah.

Bab V (lima) terdiri dari: Penutup, terdiri dari: (a) kesimpulan, (b) lampiran-lampiran, (c) surat pernyataan keaslian tulisan, (d) daftar riwayat hidup.

Dari bab V nantinya berisikan tentang pembahasan rumusan masalah yang penulis bidik dimana di ambil dari isi wawancara dan observasi yang peneliti lakukan. Dari pembahasan bab V nanti akan berkaitan dengan bab VI yang berisikan kesimpulan dari pembahasan yang peneliti lakukan.

Bab VI (enam) penutup, terdiri dari: kesimpulan hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan. Berdasarkan hasil penelitian ini berisi daftar rujukan, lampiran dan daftar riwayat hidup penulis.

Dari bab VI ini merupakan kesimpulan dari hasil pembahasan yang ada di bab V, ini merupakan kesimpulan dari semua materi yang peneliti bidik.