

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia memerlukan harta untuk mencukupi segala kebutuhan hidupnya, karena manusia akan selalu berusaha memperoleh harta kekayaan itu salah satunya dengan bekerja. Bekerja merupakan suatu kegiatan terpenting bagi manusia untuk mendapatkan upah yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Upah merupakan jasa yang adil dan layak diberikan kepada para karyawan atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.¹

Upah sangat dilindungi oleh negara karena upah merupakan hak yang sangat wajib diberikan oleh pengusaha kepada karyawannya setelah mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai yang mereka setujui, upah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa hak karyawan (buruh) yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada karyawan (buruh) yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau aturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan (buruh) dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan. Peraturan yang dibuat oleh pemerintah (hukum positif) ini memiliki tujuan untuk mensejahterakan kehidupan masyarakat yang menjadi karyawan (buruh) disuatu usaha dimana mereka bekerja.

¹Veithzal Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik*, edisi kedua, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 75.

Dengan adanya Kebijakan tersebut besaran upah disesuaikan dengan standar Upah Minimum Regional (UMR), hidup masyarakat disuatu wilayah dengan melihat komponen-komponen kebutuhan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk dapat dikatakan telah memiliki standar hidup yang layak, kebijakan tersebut tentunya perlu untuk mengetahui kemampuan suatu usaha dalam memberikan upah layak sesuai dengan kebijakan pemerintah.

Besar kecilnya upah yang diterima karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:² 1) penawaran dan permintaan tenaga kerja yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah. 2) organisasi serikat pekerja dipengaruhi oleh lemah dan kuatnya organisasi tersebut dalam melakukan tawar-menawar upah. 3) kemampuan untuk membayar, yaitu kemampuan perusahaan untuk membayar upah yang diinginkan karyawan. 4) produktifitas, semakin tinggi produktifitas karyawan maka upah cenderung naik. 5) biaya hidup, lingkungan tempat tinggal mempengaruhi biaya hidup sehingga upah yang diminta juga terpengaruh. 6) dan kebijakan pemerintah yaitu peraturan pemerintah dalam menetapkan upah minimum.

Faktor-faktor di atas juga dapat dijadikan pertimbangan perusahaan dalam menentukan sistem pengupahan yang diterapkan di perusahaan tersebut. Sistem pengupahan yang banyak digunakan dalam perusahaan antara lain: 1) sistem upah jangka waktu, sistem ini dapat di aplikasikan dalam sistem upah harian, mingguan, bulanan. 2) sistem upah potongan, sistem ini dapat diberikan jika hasil

²Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia : Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia 2008), hlm. 73.

pekerjaanya dapat dinilai menurut ukuran tertentu³. 3) sistem upah borongan, dalam sistem ini cara pengupahan yang penetapan besar jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama bekerjanya.⁴ Dari sistem pengupahan yang ada perusahaan dapat menggunakan salah satu atau beberapa sistem pengupahan kepada karyawan.

Perusahaan yang menerapkan salah satu dari sistem pengupahan tersebut adalah UD. GEMILANG di Blitar yang menjual berbagai produk seperti pakan ikan, pakan ayam, telur, ransum dan lain-lain. Perusahaan ini sudah mendapat kepercayaan yang sangat baik dari pedagang telur yang ada di kota-kota besar seperti Jakarta Timur, Jakarta Selatan, Bandung, Kuningan serta beberapa kota lainnya yang ada di Jawa Timur. Jumlah karyawan yang dimiliki UD. GEMILANG berjumlah 50 lebih.⁵

Adapun untuk pengupahan, UD. GEMILANG menggunakan sistem pengupahan jangka waktu yang ditetapkan sesuai dengan pekerjaan masing-masing bagian yaitu :⁶

1. Upah harian untuk karyawan dibagian pengambilan telur. Rata-rata perolehan karyawan dalam sehari mengambil telur Rp. 50.000 sehingga dalam satu bulan karyawan pada bagian pengambilan telur sebesar Rp. 1.300.000.
2. Upah mingguan untuk karyawan dibagian pergudangan. Rata-rata upah yang didapat oleh karyawan bagian gudang dalam seminggu Rp. 400.000 sehingga

³Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuhan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm. 91.

⁴Veithzal Rivai Zaina dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 3, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 554.

⁵Wawancara Bapak Antok selaku wakil direktur UD.Gemilang, 3 Desember 2017.

⁶Wawancara mbak Ela selaku Accounting manager UD. Gemilang, 3 Desember 2017.

dalam satu bulan pendapatan karyawan pada bagian gudang sebesar Rp. 1.600.000.

3. Upah bulanan untuk karyawan di bagian kantor. Karyawan bagian kantor setiap bulan memperoleh upah sebesar Rp. 2.000.000.

Adapun untuk wilayah kota Blitar, standar UMR yang ditetapkan pemerintah pada tahun 2018 adalah sebesar Rp 1.640.439,34.⁷ Setiap buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi mereka. Apabila dibandingkan dengan UMR kota Blitar upah yang diberikan UD. Gemilang memang keseluruhan belum sesuai UMR tetapi UD. Gemilang memberikan bonus bagi karyawan yang masuk secara 1 bulan penuh, pemberian THR, uang makan perhari Rp.15.000, meskipun upah karyawan belum sesuai UMR kota Blitar namun upah yang diterima karyawan sudah mencukupi untuk kehidupan sehari-hari.

Bagi karyawan pemberian upah merupakan penentu kesejahteraan karyawan, sebab upah digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial. Kesejahteraan diartikan perasaan hidup yang setingkat lebih tinggi dari kebahagiaan. Orang merasa bahagia di hidupnya apabila mereka merasa senang, tidak kurang suatu apapun dalam batas yang mungkin dicapainya, jiwanya tenang lahir batin, merasakan keadilan dalam hidupnya, mereka terlepas dari kemiskinan yang menyiksa dan bahaya kemiskinan yang mengancam.

⁷ <https://www.pengumuman.id/umr-blitar-jawa-timur/amp>, diakses tanggal 15 Februari 2018, pukul 09.30 WIB.

Dalam ekonomi Islam sendiri telah dijelaskan mengenai konsep upah. Dalam bahasa arab upah di sebut dengan *al-ujrah*, dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *'iwad* (ganti) dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan.⁸ Tujuan *al-ujrah* yaitu untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup hal ini dijelaskan dalam hadist Ibnu Majjah yang berbunyi :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : ”Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering”
(HR. Ibnu Majjah).⁹

Dalam hadist di atas maka pengusaha harus segera memberikan upah kepada karyawan setelah pekerja selesai atau dengan kesepakatan pemberian upah yang telah disepakati di awal perjanjian kerja agar tidak terjadi kecurangan di kemudian hari. Selain itu pemberian upah harus ditetapkan secara adil dan layak, serta dengan memperhatikan Undang-Undang pemburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah yang akan diberikan dapat mensejahterakan kehidupan karyawan dan keluarga.

Berdasarkan gambaran diatas, karena cukup penting maka penulis tertarik untuk meneliti tentang penelitian yang berjudul “ Analisis Sistem Pengupahan untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus UD.Gemilang Blitar).

⁸Helmi Karim, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pres, 1997), hlm. 29.

⁹Ibnu Majah, *Sunan Ibni Majah*, (*Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani*, 2005) VII/398, hadis nomor 2537.

B. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pengupahan di UD. Gemilang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan?
2. Bagaimana penerapan sistem pengupahan di UD. Gemilang dalam perspektif ekonomi Islam ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa sistem pengupahan di UD.Gemilang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. Untuk menganalisa penerapan sistem pengupahan di UD.Gemilang dalam perspektif ekonomi Islam.

D. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis hanya menitik beratkan penelitian pada hal-hal yang berhubungan dengan sistem pengupahan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi Islam di UD.Gemilang.

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis kajian ini diharapkan dapat memberikan informasi pengetahuan bahwa sistem pengupahan merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dengan keadilan dan kelayakan agar sesuai dengan prinsip ekonomi Islam.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak yakni :

a) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung

Sebagai informasi pengetahuan tentang sistem pengupahan karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan yang dikaitkan dengan ekonomi Islam.

b) Bagi Pemilik Usaha

Sebagai sumber informasi dalam menentukan sistem pengupahan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang sesuai dengan prinsip Islam.

c) Bagi Masyarakat

Untuk memberikan informasi mengenai sistem pengupahan yang digunakan UD. Gemilang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pendekatan ekonomi Islam.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi konseptual

- a. Sistem : suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi, dan energi.¹⁰
- b. Pengupahan : upah adalah hak karyawan, pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha, pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

¹⁰Sugeng Susanto, *Sistem Pengupahan Usaha konveksi di Desa Tawang Sari dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2010), hlm. 14.

kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi karyawan, pekerja atau buruh atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹¹

- c. Kesejahteraan : aman, sentosa, makmur, dan selamat (terlepas dari segala macam gangguan kesukaran, dan sebabnya).¹²
- d. Ekonomi islam : ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.¹³

2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, yang dimaksud Sistem pengupahan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi Islam adalah cara pemberian upah yang dilakukan pengusaha untuk memberikan imbalan yang sesuai dengan undang-undang pemerintah dan nilai-nilai islam kepada karyawan yang telah memproduksi barang dan jasa pada perusahaan agar tercapainya keamanan, keselamatan, dan ketentraman karyawan tanpa kekurangan suatu apapun.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

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

¹¹F.X. djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta:PT.Sinar Grafika,2006), hlm. 2.

¹²W.J.S. Poerwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1999), hlm 887.

¹³Heri Sudarsono, *Konsep ekonomi Islam*, (Yogyakarta : Ekonisia, 2007), hlm.13.

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini di dalamnya berisi mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan atau manfaat penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Kajian Pustaka

Kajian pustaka yang mengemukakan teori-teori pendukung yang sesuai dengan pembahasan. Pada bab ini berisi uraian tentang kajian pustaka yang terdiri dari kajian fokus pada penelitian dan hasil penelitian terdahulu, yang dapat digunakan sebagai bahan analisa dalam membahas objek penelitian

Bab III Metode Penelitian

Dalam bab ini didalamnya memuat tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data , pengecekan keabsahan data.

Bab IV Hasil Penelitian

Bab ini terdiri dari paparan data dan analisis data. Pemaparan Data berguna untuk menjawab pertanyaan dalam fokus penelitian. Bab ini terdiri dari dua sub bab yakni : sistem pengupahan di UD. Gemilang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan penerapan sistem pengupahan di UD. Gemilang dalam perspektif ekonomi Islam.

Bab V Pembahasan

Bab ini berisikan tentang analisis dengan cara konfirmasi dan sintesis antara temuan penelitian dengan teori serta penelitian terdahulu. Bab ini terdiri dari 2 (dua) sub bab yakni: pembahasan tentang sistem pengupahan di UD. Gemilang

untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan juga membahas tentang penerapan sistem pengupahan di UD. Gemilang dalam perspektif ekonomi Islam.

Bab VI Penutup

Pada bab terakhir ini memuat kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti terhadap lokasi peneliti.

Adapun bagian akhir pada skripsi ini memuat tentang daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.