

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehidupan manusia sebagai makhluk sosial keberadaanya saling membutuhkan, oleh karena itu manusia membutuhkan interaksi dan komunikasi satu sama lain. Bentuk – bentuk interaksi dan komunikasi tersebut seperti tolong menolong, kerja sama maupun saling membantu sehingga dapat mewujudkan hubungan bermasyarakat yang baik. Salah satu bentuk interaksi sosial adalah sistem kerja sama dalam industrial dimana terdapat dua pihak yang saling berhubungan yaitu pihak satu sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang biasa disebut pekerja, sedangkan pihak yang lain sebagai penyedia pekerjaan yang biasa disebut majikan atau bos. Kerjasama yang dilakukan kedua belah pihak tersebut bertujuan untuk saling mendapatkan untung dalam meningkatkan taraf hidup antara pengusaha dengan pekerja. Sebagaimana firman Allah SWT:

أَهُمْ يَقْسُمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ جَاقِسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا

وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ بَعْضًا سُلُكًا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

“apakah mereka hendak membagi-bagikan rahmat Tuhanmu? Kamilah yang membagi-bagikan antara mereka penghidupan di dunia. Kami angkat derajat sebagian mereka di atas yang lain, supaya sebagian mereka dapat menggunakan yang lain bekerja untuknya...” (QS. az-Zukhruf (43):32)¹

¹ Departemen Agama RI, *al-Qur’ān dan Terjemahan*, (Bandung: CV Penerbit J-Art, 2005), hlm. 492

Dalam hal, kerjasama yang dilakukan oleh kedua belah pihak terdapat suatu perjanjian kerja/perburuhan, yaitu perjanjian yang diadakan antara pihak pekerja (buruh) dengan pihak yang memberikan pekerjaan (majikan). Lazimnya pekerjaan memberikan perintah yang melakukan pekerjaan harus menaati perintah tersebut. Perjanjian kerja dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa – menyewa (*al-Ijārah*), yaitu sewa – menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.(*Lihat Lampiran 1*)

Dalam istilah Hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan tersebut *ajīr* (terdiri dari *ajīr* khusus, yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajīr mushtarak*, yaitu orang – orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan, orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajīr* (pemberi kerja) disebut *musta'jir*.²

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal.³ Oleh karena itu, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara

² Suhrawardi K. Lubis dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*,(Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 164

³ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*,(Jakarta: PT Grasindo, 2009), hlm. 2-3

produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.⁴

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu.⁵ Dengan demikian suatu perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang profesional agar semua kegiatan produksi berjalan dengan lancar dan maksimal.

Sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan merupakan partner perusahaan. Tidak boleh terjadi pertentangan kepentingan antara perusahaan dan pegawai, karena antara perusahaan dan pegawai saling membutuhkan mereka untuk menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh pelanggan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memberi upah yang layak bagi pegawai. Berilah upah pegawai yang pantas, minimal yang dapat membantu kehidupan rumah tangganya. Usahakan pula pegawai diberi makan siang, pagi, ataupun malam sesuai dengan kebutuhannya. Jangan pula terlalu diperketat jumlah pegawai yang bekerja di perusahaan, sepanjang perusahaan masih mempunyai keuntungan untuk menggaji mereka, jangan terlalu dihitung ekonominya.⁶

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Rafika Aditama, 2011), hlm. 01

⁵ Arfida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 36

⁶ Buchari Alma, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah; Menanamkan nilai dan praktik syariah dalam bisnis kontemporer, cet-2* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 88

Upah merupakan kompensasi bagi para pekerja yang belum menetap di suatu perusahaan atau instansi. Upah merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi buruh atau pegawai, karena bagaimanapun juga upah bagi buruh merupakan sumber utama kelangsungan hidupnya.⁷ Apabila upah diberikan secara adil dan layak maka buruh atau pegawai akan termotivasi dan lebih loyal untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi atau perusahaan.⁸

Perusahaan harus bisa menetapkan suatu imbalan jasa dalam bentuk upah ataupun gaji sesuai pekerjaan yang dilakukan dan tentunya harus sesuai dengan kemampuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perlu diperhatikan standar upah agar tidak memberikan kerugian antara perusahaan dengan karyawan.

Dalam hal penetapan upah ini harus diperhatikan dua hal. Pertama: nilai kerja itu sendiri, karena tidak mungkin disamakan antara orang yang pandai dan orang yang bodoh, orang yang cerdas dan orang yang tidak cerdas, orang yang tekun dan orang yang lalai, orang yang spesialis dengan orang yang tidak spesialis, karena menyamakan dua orang yang berbeda adalah suatu kezaliman pula. Kedua: kebutuhan pekerja, karena kebutuhan ada kebutuhan – kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi, baik berupa makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, kendaraan, pengobatan

⁷ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 232

⁸ Gian Musa R, *Hubungan Tingkat Upah Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Harian Di Pt Charoen Pokphand Indonesia Krian Sidoarjo*, Dalam ejurnal.stkipjb.ac.id

dan sesuatu yang butuhkan sesuai dengan kondisi tanpa berlebihan dan tanpa kekikiran.⁹ Sebagaimana Firman Allah SWT.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

“Dan masing – masing orang memperoleh derajat – derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”(Surat al-An’ām :132)¹⁰

Jika para pekerja tidak mendapatkan upah yang adil dan wajar, ini tidak hanya mempengaruhi daya beli dan taraf hidup para keluarganya, tekanan finansial bagi pekerja dapat mengakibatkan stres sehingga berdampak buruk pula pada perusahaan. Pekerja yang mengalami stres dapat mengalami penurunan kinerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.¹¹

Salah satu cara dalam mengatasi masalah tersebut dengan memberikan upah yang sesuai dengan kerja yang dibebankan buruh/pegawai sehingga kinerja buruh/pegawai tetap baik.¹²

Pegawai yang berlebih akan membawa rezeki tersendiri bagi perusahaan. Allah SWT akan membalas budi baik perusahaan yang

⁹ Lukman Hakim, *Prinsip – Prinsip Ekonomi Islam*,(Surakarta: Erlangga, 2012), hlm. 204

¹⁰ Departemen Agama RI, *al-Qur’ān dan Terjemahan*,(Bandung: CV Penerbit J-Art, 2005), hlm. 146

¹¹ Armstrong dan Baron Dalam Buku Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2008), hlm. 02

¹² Gian Musa R, *Hubungan Tingkat Upah Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Harian Di Pt Charoen Pokphand Indonesia Krian Sidoarjo*, Dalam ejurnal.stkipjb.ac.id

menerima pegawai karena akan mampu mengatasi pengangguran melaksanakan pemerataan penghasilan masyarakat, walaupun mungkin dalam arti yang sangat minim. Lebih jauh lagi pegawai – pegawai yang berbakat dan ingin berdiri sendiri, dapat dibekali modal oleh perusahaan dalam bentuk pesangon, zakat, dan sebagainya, yang pada akhirnya pegawai tersebut akan mandiri dalam penghasilan dan hidupnya.¹³

Hubungan kerjasama antara perusahaan dengan pegawainya selalu dilandasi oleh rasa kasih sayang, saling membutuhkan, tolong menolong. Perusahaan menolong pegawai menyediakan lapangan kerja. Pegawai menerima rezeki berupa upah dari perusahaan. Demikian pula pegawai menyediakan tenaga dan kemampuannya untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahaan sehingga perusahaan akan menerima rezeki berupa laba. Juga orang – orang yang sederajat seperti teman, sekutu, akan memberi rezeki satu sama lainnya.¹⁴

UD. Barokah Indah merupakan jenis usaha dagang yang bergerak di bidang pemasokan jenis – jenis ikan. Usaha dagang yang di miliki oleh Bapak H. Nur Hidayat telah berlangsung sekitar 30 tahun yang lalu. Sampai saat ini usaha dagang Barokah Indah bekerjasama dengan PT. GL Hasil Laut yaitu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ekspor ke Negara – Negara salah satunya Negara Jepang dan bekerjasama dengan PT. Bumi

¹³Buchari Alma, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah: Menanamkan nilai dan praktik syariah dalam bisnis kontemporer*, cet-2...,hlm. 89

¹⁴*Ibid.*,hlm. 89

Indo yaitu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan bahan baku pakan ternak.

Usaha dagang tersebut termasuk usaha yang mempunyai kualitas yang baik. Dilihat dari keadaan alam, daerah Ketapang merupakan daerah yang berpotensi menghasilkan berbagai jenis ikan, karena mayoritas masyarakat Ketapang bekerja sebagai nelayan sehingga ikan yang peroleh masih segar dan tidak mengandung formalin yang sangat berbahaya bagi tubuh manusia.

Selain keluarga yang membantu, Bapak H. Nur Hidayat juga membutuhkan karyawan dalam melakukan kegiatan usaha. Karyawan membutuhkan pekerjaan supaya mendapatkan imbalan untuk memenuhi kebutuhannya, begitu pula pada pemilik usaha yang membutuhkan tenaga kerja karyawan untuk perkembangan usahanya. Oleh karena itu, dibutuhkan kerjasama dan hubungan yang baik antara karyawan dan pemilik usaha salah satunya dalam hal pemberian upah. Upah yang diberikan haruslah sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri.

Namun, masih ada beberapa karyawan yang mengatakan bahwa upah yang diterimanya terkadang belum bisa mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Sementara itu, sistem pengupahan yang dilakukan pada usaha jual beli ikan di UD. Barokah Indah menggunakan sistem harian dan sistem bulanan.

Maka sesuai dengan latar belakang diatas dalam penelitian ini penulis mengambil skripsi dengan judul **“Analisis Penentuan Nominal Upah Ditinjau Dari Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus: UD. Barokah Indah di Jalan KH. Imron)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah penentuan nominal upah ditinjau dari kinerja karyawan di UD. Barokah Indah?.
2. Bagaimanakah perspektif ekonomi Islam tentang penentuan nominal upah ditinjau dari kinerja karyawan pada UD. Barokah Indah?.

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui penentuan nominal upah ditinjau dari kinerja karyawan pada UD. Barokah Indah;
2. Untuk mengetahui perspektif ekonomi Islam penentuan nominal upah ditinjau dari kinerja karyawan pada UD. Barokah Indah.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari permasalahan di atas, penelitian ini diharapkan mempunyai nilai tambah dan manfaat baik untuk penulis maupun pembaca, paling tidak untuk dua aspek yaitu :

1.4.1 Secara Teoritis

- a. Diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan pemahaman studi ekonomi Islam mahasiswa fakultas ilmu

keislaman pada umumnya dan mahasiswa ekonomi syariah pada ekonomi syariah.

1.4.2 Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti secara pribadi, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai penentuan nominal upah ditinjau dari kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam.
- b. Bagi Universitas, diharapkan bisa memberikan kontribusi berupa referensi ilmiah yang terpercaya serta dapat dipertanggungjawabkan, sebagai referensi dalam ruang lingkup hasil karya penulisan lapangan, begitu juga dapat dijadikan sebagai informasi-informasi tambahan khususnya bidang studi Ekonomi Syariah.
- c. Dapat memberikan informasi tambahan maupun pembandingan bagi peneliti berikutnya untuk membuat karya tulis ilmiah yang lebih sempurna.

1.5 Kajian Pustaka

Untuk memecahkan masalah dalam suatu penelitian agar mencapai target dan tujuan yang diinginkan dalam penelitian ini maka perlu dilakukan tinjauan pustaka guna untuk menemukan kerangka berfikir dalam sebuah penelitian agar menjadi penelitian yang maksimal.

1. Penelitian yang membahas *tentang “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 Ayat 1 dan 2 Dalam*

Permenakertrans Nomor: per-/17/MEN/VIII/2005”¹⁵ penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menjelaskan dan menyimpulkan tentang perspektif hukum Islam terhadap pencapaian kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja/buruh serta mekanisme wewenang penetapan upah minimum.

2. Skripsi dari Dewi Lestari dengan judul *“Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)”* penelitian ini menjelaskan tentang sistem pengupahan Pada usaha tersebut belum ada sistem pembagian pekerjaan buruh. Semua buruh melakukan pekerjaannya dari proses awal hingga proses akhir. Dengan tidak adanya pembagian pekerjaan tersebut, maka antara pekerja yang pemalas dengan pekerja yang rajin akan memperoleh bagian upah yang sama. Upah juga diberikan secara sepihak tanpa ada kesepakatan dari kedua belah pihak, sehingga ada salah satu pihak yang dirugikan.¹⁶
3. Skripsi oleh Moch. Chomarul Huda dengan judul *“Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung Dalam Perspektif Ekonomi Islam”* Penelitian ini dilatarbelakangi oleh banyaknya home industri di Desa Botoran

¹⁵ Muhammad Mustofa, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 Ayat 1 dan 2 Dalam Permenakertrans Nomor: per-/17/MEN/VIII/2005*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2009

¹⁶ Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2015

untuk meningkatkan perekonomian masyarakat, khususnya masyarakat di Desa Botoran. Dan dalam membuka usaha ini juga membutuhkan modal yang lumayan banyak dan pekerja yang terampil atau memiliki kualifikasi dan keahlian yang berbeda-beda sehingga perbedaan ini pun juga akan mempengaruhi upah yang diberikan kepada para pekerja.¹⁷

1.6 Sistematika Pembahasan

Bab I: Pada bab 1 ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, kegunaan penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II: Pada bab II membahas tentang landasan teori berupa gambaran umum yang meliputi penjelasan tentang penentuan upah secara konvensional maupun secara ekonomi islam serta gambaran umum tentang kinerja karyawan.

Bab III: Metode penelitian.

Bab IV: Analisis data tentang penentuan nominal upah ditinjau dari kinerja karyawan pada UD. Barokah Indah serta perspektif ekonomi Islam dalam penentuan nominal upah ditinjau dari kinerja karyawan pada UD. Barokah Indah.

Bab V: Kesimpulan dan saran.

¹⁷ Moch. Chomarul , *Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain) Tulungagung, 2012