

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia dalam keberlangsungan hidupnya harus bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Bekerja menjadi hal wajib yang dilakukan oleh semua manusia dalam memenuhi kebutuhan. Dengan bekerja, seseorang tidak merepotkan sesamanya. Allah Swt. memerintahkan hamba-Nya untuk bekerja dalam Q.S. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ؕ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Maha Mengetahui yang gaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹

Pekerjaan halal bisa didapatkan dari manapun, salah satu contoh pekerjaan yang diminati oleh banyak orang adalah karyawan. Menurut Hasibuan, karyawan merupakan seorang penjual jasa yang mendapatkan kompensasi sesuai nominal yang telah ditetapkan.² Sebuah keberhasilan dari suatu perusahaan tergantung dari para karyawan yang memiliki prestasi dan kompensasi berupa upah. Upah merupakan bagian dari hak karyawan. Apabila suatu hak karyawan tidak dipenuhi oleh perusahaan,

¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: Halim), 203

²Muhdar HM, *Manajemen SDM : Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*, (Depok: PT. Raja Grafindo persada, 2020), 204

maka akan terjadi banyak pekerja yang *resign* dengan alasan upah tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Upah di Indonesia memiliki beberapa fungsi, yaitu memberikan jaminan kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, sebagai suatu imbalan atas hasil kerja seseorang, dan sebagai pendorong peningkatan produktivitas dalam pekerjaan. Adanya pengupahan dapat memajukan perusahaan untuk mendapatkan kualitas hasil kerja yang lebih baik.³ upah dalam Islam disebut dengan *ujrah*, yaitu kompensasi atas jasa diberikan oleh seorang tenaga kerja dari pemberi pekerjaan.⁴ Menurut Muhammad Abdul Mannan, upah merupakan imbalan yang diterima para pekerja.⁵ Dalam Islam, sistem pengupahan pada karyawan harus diatur untuk terciptanya rasa keadilan antara seorang majikan dengan karyawan, sehingga nantinya tidak ada pertentangan yang dapat menimbulkan antipati bagi majikan dan karyawan.

Upah memiliki indikator dalam sistem pengupahan. Ada beberapa indikator dalam upah menurut Taringan, yaitu tingkat bayaran, struktur pembayaran, penentuan bayaran, metode pembayaran, dan kontrol pengendalian.⁶ Sebuah perusahaan apabila tidak ingin kehilangan karyawan, maka perusahaan bisa mengikuti indikator sistem pengupahan dan melaksanakan manajemen pengupahan yang baik, supaya kinerja

³Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), 209

⁴Eva Zulfa Nailufar, *Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam: Kajian terhadap UMP DKI*, (Jakarta: Irama Offset, 2014), 76

⁵Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 9

⁶Victor P.K Lengkong, Olivia S. Nelwan, Lucky O.H. Dotulong, *Pelaksanaan Sistem Kerja Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2022), 48

karyawan tetap baik dan dapat menghasilkan keuntungan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Namun, sekarang ini upah bisa menjadi pemicu konflik antara pihak manajemen dengan karyawan, hal tersebut dapat dihindari melalui manajemen pengupahan yang baik. Manajemen pengupahan merupakan suatu tingkatan pengupahan untuk karyawan yang memiliki perbedaan berdasarkan kinerja seorang karyawan.⁷ Perbedaan tingkatan dalam karyawan ini, disebabkan perbedaan kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dapat mengakibatkan perbedaan penghasilan.⁸

Manajemen pengupahan dibentuk atas dasar dua prinsip, yaitu prinsip keadilan dan prinsip kesejahteraan. Dalam hal tersebut nantinya akan terciptanya suatu keharmonisan dan hubungan komunikasi yang baik.⁹ Maka dari itu, pemerintah pusat menetapkan standar upah minimum dalam pengupahan. Penetapan minimum upah berdasarkan wilayah provinsi, terdiri dari kota dan kabupaten. Provinsi Jawa Timur pada tahun 2023 jumlah upah minimumnya sebesar Rp 2.040.244,30.¹⁰ Berikut ini upah minimum yang terdapat di 5 Kota dan Kabupaten yang ada di Jawa Timur

⁷Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), 799

⁸Muhammad Abdul Mannan, *Ekonomi Islam Teori dan Praktek*, (Yogyakarta: Dana Bhakti, 1993), 117

⁹M. Ilyasin, Hayatul Millah, *Manajemen Pengupahan Outsourcing dalam Gatra Ekonomi Islam (Studi Kasus di PT. Binor Karya Mandiri Paiton)*, Adz Dzahab, Vol. 7, No. 1, 2022, 92

¹⁰Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Jatim, <https://dokumjdih.jatimprov.go.id/>. Diambil pada tanggal 15 Januari 2023 pukul 10.58 wib.

Tabel 1.1		
Daftar Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2023		
NO	Kabupaten/Kota	Nilai UMK Tahun 2023
1	Kota Surabaya	Rp 4.525.479,19
2	Kota Malang	Rp 3.194.143,98
3	Kota Pasuruan	Rp 3.038.837,64
4	Kota Mojokerto	Rp 2.710.452,36
5	Kota Kediri	Rp 2.318.116,63

Sumber: <https://dokumjdih.jatimprov.go.id>

Berdasarkan data di atas, pemilik perusahaan ataupun pengusaha yang ada pada wilayah tersebut dapat menetapkan upah karyawan sesuai standar upah minimum. Meski telah ditetapkan standar upah minimum, namun masih ada pemilik usaha memberikan upah kepada karyawan yang tidak sesuai upah minimum. Hal tersebut menimbulkan perselisihan antara pemilik usaha dengan karyawan dan juga akan mendapatkan sanksi yang telah diatur oleh pemerintah yaitu dalam pasal 81 ayat 63 UU Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja. Pasal tersebut berbunyi, “Apabila pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum maka akan dikenai sanksi berupa pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun ataupun akan didenda paling sedikit sebanyak Rp 100.000.000,00 dan paling banyak sebanyak Rp 400.000.000,00.”¹¹

¹¹Mabruri Pudyas Salim, *Tak Bayar Upah Sesuai UMP 2023, Ini Sanksi dan Pengecualian bagi Pengusaha*, <https://www.liputan6.com/hot/read/5140682/tak-bayar-upah-sesuai-ump-2023-ini-sanksi-dan-pengecualian-bagi-pengusaha?page=4>. Diambil pada tanggal 20 september 2023 pukul 07.06 Wib.

Meskipun karyawan tidak diberi upah sesuai Upah Minimum Kota, Pemerintah membuat pengecualian pengusaha yang diperkenankan membayar upah di bawah Upah Minimum Kota atau Upah Minimum Provinsi tahun 2023 pada usaha mikro dan usaha kecil.¹² Hal ini diterapkan pada tiga toserba di bawah ini yang memberikan upah karyawan sesuai dengan kemampuan.

No	Perbandingan	Toserba Dan Grosir Riska	Toserba Dan Grosir Alief	Toserba Mina Grogol
1	Jam Buka Tutup Toserba	Pukul 07.30-21.00.	Pukul 07.00-21.00	Pukul 09.00-20.00.
2	Barang yang dijual	Makanan dan Minuman, alat tulis, kosmetik, aksesoris, sabun, peralatan bayi, dan masih banyak lagi.	Sama	Sama.
3	Upah untuk karyawan baru di Toserba	Satu bulan sekali sebesar Rp 600.000.	Satu bulan sekali sebesar Rp 700.000.	Satu bulan sekali sebesar Rp 800.000
4	Jumlah Karyawan	23 orang	30 orang	30 orang
5	Fasilitas	Fasilitas finansial (tunjangan dan bonus), non finansial (liburan dan pemberian daging	Fasilitas finansial (tunjangan) dan fasilitas non finansial (pemberian makan siang dan pemberian	Hanya diberi fasilitas finansial berupa tunjangan hari raya fasilitas toko.

¹²Tri Jata Ayu Pramesti, *Ketentuan Upah Minimum Terhadap Perusahaan Kecil*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/ketentuan-upah-minimum-terhadap-perusahaan-kecil-lt50c7d16e6ea32/>. Diambil Pada Tanggal 23 September 2023 Pukul 20.23

		kurban), dan fasilitas toko.	daging kurban) dan fasilitas toko	
6	Pendidikan	Minim. SMP	Minim. SMP	Minim. SMA

Sumber: Hasil Wawancara 23 Sept 2023

Dari ketiga perbandingan diatas, toserba yang memberikan upah kecil kepada karyawan adalah Toserba dan Grosir Riska. Toserba dan Grosir Riska ini memberikan upah kecil karena pemilik usaha melihat dari segi pendidikan yaitu minimal SMP. Selain pendidikan, pemilik memberikan upah juga melihat dari segi absensi yang absen tidak boleh lebih dari 2x, penjualan dan kinerja karyawan Toserba dan Riska. Dalam hal tersebut, apabila karyawan menaati peraturan dan meningkatkan penjualan, maka pemilik akan memberikan kenaikan upah dari tahun ke tahun. Namun, dengan upah yang kecil beberapa karyawan memilih keluar dan memilih pekerjaan yang upahnya lebih tinggi daripada di Toserba dan Grosir Riska. Hal ini, tidak sesuai dengan salah satu prinsip baik di konvensional maupun Islam yang ada di Toserba dan Grosir Riska yaitu prinsip kelayakan atau wajar. Di dalam Islam, prinsip ini harus dilakukan oleh pemilik usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya yang cukup untuk sandang, pangan dan papan.

Dari pemaparan diatas, peneliti tertarik meneliti sistem upah yang berlaku di Toserba dan Grosir Riska dari segi tolak ukur manajemen pengupahan secara Islam dengan judul penelitian, **“Sistem Upah Toserba dan Grosir Riska Perspektif Manajemen Pengupahan Islam.”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang sudah diuraikan, maka peneliti memfokuskan penelitian, yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana sistem upah pada Toserba dan Grosir Riska?
2. Bagaimana sistem upah pada Toserba dan Grosir Riska dalam perspektif manajemen pengupahan Islam?

C. Tujuan Penelitian

Adapun peneliti memiliki tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut.

1. Untuk menjelaskan sistem upah pada Toserba dan Grosir Riska.
2. Untuk menjelaskan sistem upah pada Toserba dan Grosir Riska dalam perspektif manajemen pengupahan Islam.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian diharapkan berguna bagi banyak pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Peneliti mengharapkan hasil penulisan yang dibuat dapat berguna untuk memperkaya referensi dan bahan rujukan terutama pada bidang ekonomi dan bisnis Islam yang berkaitan dengan sistem upah toserba dalam perspektif manajemen pengupahan Islam.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam sistem upah perspektif manajemen pengupahan Islam.

b. Bagi Karyawan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam sistem upah perspektif manajemen pengupahan Islam.

c. Bagi Masyarakat

Dari penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi masyarakat dalam mengelola sebuah usaha yang menerapkan sistem upah perspektif manajemen pengupahan Islam.

d. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

E. Telaah Pustaka

Berikut ini telaah pustaka yang akan digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian, antara lain sebagai berikut:

1. Skripsi “Strategi Penetapan Upah Karyawan Tenun Sarung Dalam Konsep Islam (Studi Kasus UD Tenun Ikat Bandar Kidul AAM Putra Kota Kediri)” oleh Rany Silvia Pebrian (2020) dari IAIN Kediri. Berisi tentang strategi penetapan upah karyawan tenun sarung di UD TIB

AAM Putra Kota Kediri dalam konsep islam berawal dari sebelum karyawan memulai pekerjaan harus mengetahui bagian kejelasan akad dalam menetapkan upah oleh UD TIB AAM Putra Kota Kediri. Karena hal tersebut, kejelasan dalam menetapkan upah ditetapkan dan telah dirumuskan secara sepihak. Untuk itu, besar upah borongan yang pada karyawan tenun ikat sudah adil secara proporsional dan sudah layak berdasarkan kecukupan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya namun belum adil secara transparan.¹³

Persamaan penelitian pada skripsi Rany Silvia Pebrian dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai pengupahan karyawan. Adapun perbedaan dengan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian Rany Silvia Pebrian membahas mengenai strategi dalam menetapkan upah karyawan dalam konsep Islam, sedangkan pada penelitian ini membahas mengenai sistem upah yang dilihat dari perspektif manajemen pengupahan Islam.

2. Skripsi, “Penerapan Prinsip Keadilan Terhadap Upah Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus di Perusahaan Kerupuk UD Putra Raya Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri)” oleh Intan Amalinal Islami (2020) dari IAIN Kediri. Berisi tentang UD Putra Raya telah menentukan upah karyawan yang diperlakukan secara adil. Hal ini terlihat dari peraturan perusahaan dalam menentukan upah dan cara menentukannya pun dengan cara membandingkan upah yang ada

¹³Rany Silvia Pebrian, Skripsi: *Strategi Penetapan Upah Karyawan Tenun Sarung Dalam Konsep Islam (Studi Kasus Ud Tenun Ikat Bandar Kidul Aam Putra Kota Kediri)*, (Kediri: IAIN Kediri, 2020)

di perusahaan lain serta menyesuaikan kondisi perekonomian perusahaan tersebut. Untuk itu, lima cara menentukan upah karyawan, yaitu keaktifan kerja, status kerja, jumlah kehadiran, jenis pekerjaan dan terakhir adalah jabatan dalam suatu perusahaan. Namun jika dihubungkan dengan konsep Islam, pemberian upah kepada karyawan harus menerapkan sebuah prinsip, yaitu prinsip keadilan. Prinsip keadilan ini dibagi menjadi dua, yaitu prinsip keadilan internal dan eksternal.¹⁴

Persamaan penelitian pada skripsi Intan Amalinal Islami dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai upah pada karyawan. Namun terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu bahwa pada skripsi Intan Amalinal Islami membahas mengenai prinsip keadilan yang dilakukan perusahaan kerupuk dalam perspektif Islam, sedangkan penelitian ini membahas mengenai sistem upah yang dilihat dari sudut perspektif manajemen pengupahan Islam.

3. Skripsi, “Manajemen Upah Kerja Terhadap Ibu Rumah Tangga Dalam Pembuatan Kerajinan Tangan di Yayasan Rumah Kreatif dan Pintar Kota Banjarmasin” Oleh Muhammad Sawiti (2020) dari Universitas Islam Negeri Antasari. Berisi tentang dalam manajemen upah kerja kerajinan tangan dari yayasan rumah kreatif dan pintar Kota Banjarmasin ini yang diberikan kepada ibu-ibu rumah tangga sesuai dengan hasil pekerjaannya yang dapat meningkatkan perekonomian

¹⁴Intan Amalinal Islami, Skripsi: *Penerapan Prinsip Keadilan Terhadap Upah Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus di Perusahaan Kerupuk UD Putra Raya Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri)*, (Kediri: IAIN Kediri, 2020).

keluarganya, namun masih belum bisa mensejahterakan keluarganya dengan alasan bahwa upah yang diberikan masih bersifat borongan sehingga jumlah pengupahan tidak menentu.¹⁵

Persamaan penelitian pada skripsi Muhammad Sawiti dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai manajemen upah. Adapun perbedaan dengan penelitian ini dengan penelitian, dalam penelitian Muhammad Sawiti membahas untuk objek yang dipilih adalah ibu rumah tangga dalam pembuatan kerajinan tangan, sedangkan penelitian ini untuk objek yang diteliti adalah seorang karyawan dan pemilik. Nantinya karyawan dan pemilik tersebut akan diteliti berdasarkan dari sudut manajemen pengupahan Islam.

4. Skripsi, “Standar Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Guru Honorer MTS As’Adiyah Dapoko Bantaeng)” oleh Abdul Syahrul (2021) dari Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Berisi tentang konsep pembayaran upah dalam perspektif ekonomi Islam di MTS As’Adiyah Dapoko Bantaeng, yaitu adanya perbedaan pemberian upah terhadap guru honor, ada yang di berikan upah Rp. 9.000/jam dan ada yang diberikan upah Rp. 6.000/jam. Kemudian pemberian upah guru honor di MTS As’Adiyah Dapoko Bantaeng itu terkadang terjadinya keterlambatan pemberian upahnya. Terkadang pemberian upahnya itu terlambat dua bulan, sehingga menjadi keluhan para guru honor di MTS As’Adiyah Dapoko Bantaeng. Dapat

¹⁵Muhammad Sawiti, Skripsi: *Manajemen Upah Kerja Terhadap Ibu Rumah Tangga dalam Pembuatan Kerajinan Tangan di Yayasan Rumah Kreatif dan Pintar Kota Banjarmasin*, (Banjarmasin: UIN Antasari, 2020).

disimpulkan bahwa standar penguahan guru honor yang ada di MTS As'Adiyah tidak transparansi dilakukan dalam tiga bulan sekali tetapi kadang kala mengalami keterlambatan maka tidak memenuhi standar Ekonomi Islam sebagaimana membayar upah sebelum keringatnya kering, membayarkan upah yang sebanding atau layak dan memuaskan hak-hak tenaga kerja.¹⁶

Persamaan penelitian pada skripsi Abdul Syahrul dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai upah. Adapun perbedaan dengan penelitian ini dengan penelitian, dalam penelitian Abdul Syahrul untuk objek yang dipilih adalah mengenai standar upah dalam guru honorer MTS As'Adiyah Dapoko Bantaeng dilihat dari sudut perspektif ekonomi Islam, sedangkan penelitian ini untuk objek yang diteliti adalah mengenai sistem upah pada karyawan sebuah toserba dari sudut manajemen pengupahan Islam.

5. Skripsi, “Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Penerapan Upah Buruh Cetak Batu Bata Di Desa Romanglasa Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa” oleh Nurindah Pertiwi (2021) dari Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Berisi tentang sistem pengupahan buruh cetak batu bata di Desa Romanglasa dihitung berdasarkan jumlah batu bata yang dapat dicetak oleh buruh. Dengan perjanjian upah akan diberikan saat pekerjaan telah selesai dan juga pada saat batu bata telah terjual. Upah akan diberikan setelah pekerjaan telah selesai dalam satu

¹⁶Abdul Syahrul, Skripsi: *Standar Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Guru Honorer Mts As Adiyah Dapoko Bantaeng)*, (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2021).

hari kerja dan bisa juga diambil setelah batu bata sudah terjual. Berdasarkan analisis dalam fikih muamalah maka praktek upah mengupah dalam percetakan batu bata di Desa Romanglasa xiii kecamatan Bontonompo telah sah dan diperbolehkan menurut hukum Islam karena telah memenuhi semua rukun dan syarat dalam akad ijarah. Dengan adanya prinsip kebersamaan dan kerelaan dari kedua belah pihak membuat sistem pengupahan buruh cetak batu bata di Desa Romanglasa Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa telah diperbolehkan oleh hukum Islam.¹⁷

Persamaan penelitian pada skripsi Nurindah Pertiwi dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai upah. Adapun perbedaan dengan penelitian ini dengan penelitian, dalam penelitian Nurindah Pertiwi untuk objek yang dipilih adalah mengenai penetapan upah pada cetak batu bata dilihat dari sudut perspektif fikih muamalah, sedangkan penelitian ini untuk objek yang diteliti adalah mengenai sistem upah pada karyawan sebuah toserba dari sudut manajemen pengupahan Islam.

¹⁷Nurindah Pertiwi, *Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Penerapan Upah Buruh Cetak Batu Bata Di Desa Romanglasa Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa*, (Makassar : Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2021).