

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Perekonomian di Indonesia mengalami krisis ekonomi global dalam pembangunan ekonomi. Pemerintah Indonesia terus berupaya untuk menanggulangi kemiskinan yang terbit dalam instruksi Presiden menerbitkan 2022 nomer 4 tentang penghapusan percepatan kemiskinan *extrim*, sebuah langkah untuk membrantas kemiskinan yang amat drastis di Indonesia menargetkan tuntas pada tahun 2024 dari instruksi Presiden. Ini menunjukkan bahwa masalah kemiskinan masih menjadi masalah yang berkepanjangan. Pertumbuhan ekonomi nasional yang baik bisa dilihat ketika kesejahteraan masyarakat meningkat dan pengangguran berkurang.¹

Tabel 1.1
Pertumbuhan Ekonomi Indonesia
Tahun 2018-2021

No	Tahun	Pertumbuhan (%)
1.	2018	5,07
2.	2019	5,06
3.	2020	-2,97
4.	2021	-0,74

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia sangat populer dikalangan penduduk umat muslim menengah kebawah dalam hal ini masyarakat di

¹ Sumer: BPS, BI-Litbang KI/and

Indonesia memiliki berbagai kalangan yang bersifat berbeda dalam melakukan penjualan yang halal di Indonesia antara lain dipicu dalam meningkatnya populasi pertumbuhan ekonomi. Muslim komonditas, mempunyai strategi *lifestyle* menarik berbagai kalangan, masyarakat karena ini tidak bergerak yang bersifat universal yang sesuai kiprah. Sehingga kalangan masyarakat kelas menengah muslim yang selalu up to date mengenai tren gaya hidup namun secara bersamaan menginginkan produk dan layanan yang bisa merefleksikan spiritual sesuai ajaran Islam. Dari komunitas muslim, lambat laun halal *lifestyle* turut menarik minat berbagai kalangan, karena memang bersifat universal dan sesuai dengan fitrah. Penganut halal *lifestyle* akan semakin selektif dalam memilih produk yang mereka gunakan, karena harus memenuhi kriteria halal, bukan cuma sumbernya tapi dari mulai proses produksi hingga distribusi.²

Tujuan utama dari pembangunan ekonomi adalah meningkatnya jumlah barang dan jasa serta peluang kerja bagi masyarakat Pelaksanaan pembangunan ekonomi harus melibatkan seluruh lapisan masyarakat dan pemerintah dalam mengambil inisiatif pembangunan daerah dengan menggunakan seluruh dukungan sumber daya yang ada dan merancang serta membangun ekonomi daerah. Peran masyarakat dalam pembangunan nasional, utama dalam pembangunan ekonomi adalah Usaha Mikro, Kecil,

² <https://iset.co.id/blog-id/halal-lifestyle>

dan Menengah. Posisi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam perekonomian nasional memiliki peran yang penting dan strategis.³

Salah satunya perkembangan UMKM di Kabupaten Kediri dalam mendistribusikan hasil-hasil pembangunan UMKM juga telah terbukti tidak terpengaruh terhadap krisis. Ketika krisis menerpa pada periode tahun 1997-1998, hanya UMKM yang mampu bertahan ditengah masyarakat yang kini membutuhkan bantuan.⁴ Berikut data UMKM yang ada di kabupaten Kediri

Tabel 1.2
Jumlah UMKM di Kabupaten Kediri Tahun
2019-2022

No	Kecamatan	Tahun			
		2019	2020	2021	2022
1	Mojo	6	6	2	1
2	Semen	6	11	4	9
3	Ngadiluwih	13	13	10	9
4	Kras	6	6	4	2
5	Ringenrejo	1	1	6	3
6	Kandat	7	7	7	1
7	Wates	2	2	2	2
8	Ngancar	6	6	16	3
9	Plosoklaten	4	4	4	-
10	Gurah	14	14	13	13
11	Puncu	2	2	2	3
12	Kepung	2	2	3	8
13	Kandangan	8	8	5	6
14	Pare	30	30	29	29

³ Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia.

⁴ Adnan Husna Putra, *Peran UMKM dalam pembangunan dan kesejahteraan masyarakat*, jurnal analisis sosiologi, pukul 10.20 wib.

15	Badas	2	2	-	-
16	Kunjang	-	2	2	1
17	Plemahan	3	3	3	1
18	Purwoasri	1	1	1	1
19	Papar	4	4	4	2
20	Pagu	2	2	-	3
21	Kayen kidul	1	3	2	2
22	Gampengrejo	2	2	2	2
23	Ngasem	32	37	39	40
24	Banyakan	-	2	-	4
25	Grogrol	7	7	6	5
26	Tarokan	14	14	6	5
	Jumlah	175	191	172	155

Sumber Data: Hasil Observasi Dinas

Dilihat pada tabel diatas jumlah UMKM di Kabupaten Kediri pada tahun 2019 jumlah UMKM 175 mengalami penurunan hanya sedikit padahal bila dilihat dari kondisi yang ada pandemi covid 19.⁵ Untuk itu UMKM memiliki peran vital dalam ekonomi di Kediri dari sekian banyak UMKM di Ngadiluwih salah satu UMKM berdampak Covid 19 di Ngadiluwih adalah usaha tempe Tamami yang terletak di Badal Kecamatan Ngadiluwih yang berperan dibidang usaha tempe.

Didalam usaha organisasi baik publik ataupun bisnis, sumber daya manusia merupakan hal yang paling krusial dibanding sumber daya yang lainnya, tanpa adanya sumber daya manusia dalam perusahaan, dapat

⁵ <https://kedirikab.bps.go.id/subject/16/parawisata.html#subjekViewTab3>

dipastikan sebuah organisasi ataupun usaha tidak akan dapat bergerak.⁶ Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pemberian kompensasi karena kepuasan

⁶ Burhanuddin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), 217.

kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2008).⁷

Tujuan perusahaan dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Namun kinerja karyawan didalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan mereka serta keterampilan yang dimiliki secara maksimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan

Dalam melakukan tugasnya, karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan membutuhkan kompensasi atau timbal balik yang cukup dan adil dari perusahaan sebagai balas jasa. Kompensasi merupakan salah satu alasan mengapa karyawan bekerja. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Dari dasar hukum yang tertulis, Islam sangat tidak menerima perilaku eksploitasi kepada karyawan.

⁷ Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,
Sondang Mariani Rajagukguk

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.⁸ Loyalitas bukan hanya sebatas bagaimana karyawan tetap tinggal di perusahaan, tetapi loyalitas juga merupakan rasa menjadi bagian dari perusahaan agar karyawan dapat mengoptimalkan hasil kerjanya. Karyawan tetap tinggal juga tidak semata harus patuh karena sudah seharusnya memang begitu dan sesuai norma yang ada, tetapi loyalitas harus terkait sampai pada komitmen terhadap perusahaan karena keterlibatan secara emosional dengan perusahaan kecil yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Pada tabel dibawah UD Tamami mengaji karyawanya setiap 1 bulan bahwasanya para karyawan menerima gaji sebesar 500.000 yang bagian produksi dan 350.000 untuk bagian pecking tempe.

Tabel 1.3
Gaji Tiap Bulan

No	Nama	Bagian	Gaji /bulan
1	Farit	Produksi	500.000
2	Aziz	Produksi	500.000
3	Agung	Produksi	500.000
4	Rupinah	Packing	350.000
5	Nia	Packing	350.000
6	Dewi	Packing	350.000

⁸ Sudimin Theo. *Dilema Loyalitas Dan Tanggung Jawab Publik*. Manajemen dan Usahawan.2003. h. 5.

Tabel 1.4
Penunggakan Upah Karyawan

No	Nama	Bagian	Lama Bekerja	Gaji/bulan	Penunggakan
1	Farit	Produksi	11 tahun	500.000	300.000
2	Aziz	Produksi	11 tahun	500.000	300.000
3	Agung	Produksi	11 tahun	500.000	300.000
4	Rupinah	Packing	11 tahun	350.000	150.000
5	Nia	Packing	11 tahun	350.000	150.000
6	Dewi	Packing	11 tahun	350.000	150.000

Pada Tabel di atas awal UD. Tamami dalam memberi gaji perbulan untuk karyawannya sebesar Rp 500.000 tapi terjadi Covid yang mana hal tersebut berpengaruh pada pemberian gaji. Sehingga gaji tersebut harus mengalami penunggakan sehingga upah yang di terima karyawan UD. Tamami sebesar Rp 350.000 yang bagian produksi dan yang bagian packing sebesar 150.000. Penunggakan tersebut dilakukan agar produksi UD Tamami tetap berjalan. Berdasarkan latar belakang peneliti tertarik untuk meneliti dan membuktikan secara langsung apakah penunggakan gaji berdampak signifikan pada loyalitas karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul ***DAMPAK SISTEM PENUNGGAKAN UPAH PADA LOYALITAS KARYAWAN PERSPEKTIF UPAH DALAM ISLAM UD. TAMAMI NGADILUWIH KEDIRI***

B. Fokus Penelitian

Dari konteks penelitian diatas dapat ditarik fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Penunggakan Upah Karyawan UD. Tamami Ngadiluwih Kediri ?
2. Bagaimana Loyalitas Karyawan UD. Tamami Ngadiluwih Kediri ?
3. Bagaimana Dampak Sistem Penunggakan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan UD. Tamami Perspektif Upah Dalam Islam?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Sistem Penunggakan Upah Karyawan UD. Tamami Ngadiluwih Kediri
2. Untuk mengetahui Loyalitas Karyawan UD. Tamami Ngadiluwih Kediri
3. Untuk mengetahui Dampak Sistem Penunggakan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan UD. Tamami Perspektif Upah Dalam Islam

D. Manfaat Penelitian

Secara Teoretis

1. Melalui penelitian ini akan menghasilkan berbagai pengetahuan tentang Dampak Sistem Penunggakan Upah Pada Loyalitas Karyawan Perspektif Upah Dalam Islam Di UD. Tamami Ngadiluwih Kediri Sehingga bermanfaat menambah ilmu bagi masyarakat secara umum untuk acuan berkegiatan dikehidupan sehari-hari.
2. Sebagai Refrensi peneliti tentang produksi Islam. Hasil penelitian diharapkan memberi gambaran tetang Dampak Sistem Penunggakan Upah

Pada Loyalitas Karyawan Perspektif Upah Dalam Islam Di UD. Tamami Ngadiluwih Kediri Telaah Pustaka

E. Berikut Telaah Pustaka yang digunakan penulis:

1. Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Persewaan Alat Pesta MUNIR Dusun Bulusan Desa Bulu Kecamatan Semen Kabupaten Kediri), Santi Nur Kumala Sari, mahasiswa IAIN Kediri, 2018.14
Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Dengan hasil penelitian persewaan alat pesta Munir dalam memberikan upah kepada tenaga kerjanya menggunakan akad ijarah untuk karyawan tetap dan akad jualah untuk karyawan lepas, upah yang diberikan sudah sesuai dengan UMK yang ditetapkan di Kota Kediri. Namun di usaha ini belum menerapkan konsep adil karena tidak ada ketentuan untuk pemberian upah bagi karyawan malas dan giat. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah penelitian terdahulu meneliti tentang sistem pengupahan yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam, penelitian ini juga meneliti sistem pengupahan yang ditinjau dari perspektif Islam. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada fokusnya, penelitian yang dilakukan oleh Santi Nur Kumala Sari fokus pada sistem pengupahan dalam perspektif Islam sedangkan penelitian ini Dampak Sistem Penunggakan Upah

Pada Loyalitas Karyawan Perspektif Upah Dalam Islam Di UD. Tamami Ngadiluwih Kediri.⁹

2. Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada UD Halatif Baron Nganjuk), A. Fikri Azizan, mahasiswa IAIN Kediri, 2020.15
Peneitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan metode pengumpulan data kuesioner dan angket. Dengan hasil penelitian bahwa insentif kerja mempengaruhi loyalitas kerja yang dikategorikan cukup, dengan hasil uji 71,53 dan 74,64. Dengan pengaruh yang tinggi sebesar 0,831. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah penelitian terdahulu membahas tentang keterkaitan antara pemberian sedangkan Dampak Sistem Penunggakan Upah Pada Loyalitas Karyawan Perspektif Upah Dalam Islam Di UD. Tamami Ngadiluwih Kediri.¹⁰
3. Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling), Rohimah, mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017 sedangkan penelitian ini berfokus Dampak Sistem Penunggakan Upah Pada Loyalitas Karyawan Perspektif Upah Dalam Islam Di UD. Tamami Ngadiluwih Kediri.¹¹

⁹ Santi Nur Kumala Sari, "Sistem Pengupahan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus di Persewaan Alat Pesta MUNIR Dusun Bulusan Desa Bulu Kecamatan Semen Kabupaten Kediri)" (Skripsi Mahasiswa, Kediri, IAIN Kediri, 2018).

¹⁰ A. Fikri Azizan, "Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada UD Halatif Baron Nganjuk)" (Skripsi Mahasiswa, Kediri, IAIN Kediri, 2020).

¹¹ Rohimah, "Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling)"

4. The Effect Of Direct And Indirect Compensation To Motivation And Loyalty Of The Employee, *Jurnal of Applied Management (JAM)* Volume 15 Number 1, M. Abdi Dzil Ikham W, Universitas Brawijaya, 2017.17 Hasil dari penelitian ini kompensasi langsung yang diberikan oleh Bank Indonesia tidak mempengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan, karena kompensasi langsung seperti gaji, insentif dan pembayaran tertanggung merupakan kewajiban perusahaan. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan, asuransi kesehatan, pinjaman, fasilitas olahraga dan rumah mampu mempengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan. sedangkan penelitian ini berfokus Dampak Sistem Penunggakan Upah Pada Loyalitas Karyawan Perspektif Upah Dalam Islam Di UD. Tamami Ngadiluwih Kediri.
5. Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. ANJASA Baja Ringan Semarang, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* Vol 1 No 2, Kharisma Nawang Sigit dan Kustiyono, 2020 Hasil dari penelitian yang dilakukan di CV Anjasa adalah gaji dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah penelitian terdahulu mengkaji hubungan antara pemberian upah terhadap loyalitas karyawan. sedangkan penelitian saat ini mengkaji tentang Dampak Sistem Penunggakan Upah Pada Loyalitas Karyawan Perspektif Upah Dalam Islam Di UD. Tamami Ngadiluwih Kediri.¹²

¹² Kharisma Nawang Sigit, "Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. ANJASA Baja Ringan Semarang," *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Administrasi* 1 (2020): 9.