

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Zaman sekarang, persaingan dalam mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan dibutuhkan. Banyak orang memiliki modal tetapi tidak bisa digunakan untuk usaha. Banyak pula orang tidak mempunyai modal bahkan memiliki kemampuan untuk melakukan usaha. Karena itu, manusia sebagai makhluk sosial namun tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu pemilik modal dengan para pencari pekerjaan. Adanya kerjasama antara pemilik modal dengan pencari pekerjaan, sehingga karyawan akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya.

Pengusaha mendapatkan keuntungan hasil usaha dan karyawan mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidup. Namun, terkadang pengusaha dan pekerja kurang memahami pengupahan sesuai dengan Syariat Islam. Sehingga, dalam pekerjaan terdapat pihak yang dirugikan. Praktek pengupahan hendaknya memenuhi konsep keadilan dan tidak merugikan salah satu pihak, baik itu pemilik usaha ataupun karyawan.¹

¹Dewi Lestari, “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam, (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang-Cepiring-Kendal)” (Skripsi, UIN Walisongo Semarang, Semarang, 2015) 2.

Langkah awal bekerja sebaiknya adalah menentukan perjanjian kerja dengan pihak perusahaan, agar tidak terjadi kesenjangan didalam melaksanakan pekerjaan. Perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerjaan, waktu, upah maupun fasilitas kerja.² Seperti pada perusahaan UD Putra Raya semakin ketat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan ini dihadapkan tantangan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Kondisi ini membuat karyawan sebagai aset berharga yang harus ditingkatkan kinerjanya. Perusahaan harus mampu bersaing dengan tidak melupakan prinsip etika bisnis yaitu prinsip keadilan. Perusahaan tetap bersikap adil terhadap karyawan melalui sistem pemberian upah.

Upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Pemberian upah pekerja secara adil dan kompetitif maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik pekerja yang potensial, mempertahankannya, dan memotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya.³

UD Putra Raya adalah salah satu pabrik industri kerupuk yang ada di Kediri, terletak di Dusun Manyarejo RT. 01/RW. 01 Desa Manyaran, Kecamatan Banyakan, Kabupaten Kediri. Dalam perusahaan ini karyawan

²Doni Judian, *Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, 1 (Jakarta: Dunia Cerdas, 2014), 59.

³Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 4.

berjumlah sekitar 40 karyawan dengan sistem jam kerja yang berbeda sesuai dengan masing-masing bagian. Namun, perusahaan ini belum ada kontrak kerja tertulis dan hanya berupa kontrak kerja lisan. UD Putra Raya sama seperti industri lain yang didalamnya terdapat pihak karyawan dan pihak pemilik perusahaan mempunyai sistem pengupahan karyawan. Beberapa bentuk pelaksanaan pengupahan dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan UD Putra Raya yaitu:

1. Upah

Tabel 1.1

Upah Karyawan Untuk Masing-Masing Bagian

No	Bagian	Upah
a.	Bumbu	Rp. 600.000/Minggu
b.	Adonan	Rp. 600.000/Minggu
c.	Mesin Pencetak Kerupuk	Rp. 240.000/Minggu
d.	Oven	Rp. 390.000/Minggu
e.	Penjemuran	Rp. 390.000/Minggu
f.	Buruh Kasar	Rp. 390.000/Minggu
g.	Penyortiran	Rp. 240.000/Minggu
h.	Pengemasan	Rp. 240.000/Minggu

Sumber: Dokumen UD. Putra Raya, 2019.⁴

2. BPJS kesehatan.

3. BPJS ketenagakerjaan.

⁴Dokumen UD. Putra Raya, Kediri, 20 April 2019.

4. Free makan dan minum.

5. Bonus.

6. Libur 4x.⁵

Pengupahan karyawan merupakan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Upah tersebut bersifat finansial dan utama dari bentuk-bentuk kompensasi bagi karyawan.⁶ Upah diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidup seperti memenuhi sandang, pangan, papan, dan sebagainya. Pemberian upah perusahaan juga perlu memperhatikan prinsip keadilan. Kemampuan suatu perusahaan untuk menerapkan keadilan dalam penetapan kebijakan pengupahan tergantung perusahaan dalam menghasilkan pendapatan. Keadilan bukan berarti segala sesuatu harus di bagi rata. Keadilan dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin besar pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan produksi perusahaan. Hubungan antara perusahaan dengan karyawan terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing.⁷

Perusahaan ini mengatur jam kerja bagi karyawan perempuan dimulai dari pukul 05.30-14.00 WIB dan bagi karyawan laki-laki dimulai pukul

⁵Erna, Pengawas UD. Putra Raya, Kediri 20 Agustus 2019.

⁶Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 1990), 130.

⁷Sri Yuliana, "Implementasi Pengupahan Tenaga Kerja Home Industry Kerupuk Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Home Industry Kerupuk Desa Sumberagung Kecamatan Ngraho Bojonegoro)" (Skripsi UIN Sunan Ampel Surabaya, Surabaya,2019), 1.

06.30-16.30 WIB. Adapun waktu istirahat yang diberikan 15 menit itupun habis untuk makan tidak ada tambahan waktu istirahat untuk karyawan melakukan ibadah sholat dan memulihkan tenaga setelah seharian bekerja. Seluruh karyawan di UD. Putra Raya mendapat upah dan waktu kerja yang tak sama tergantung di masing-masing bagian. Adapun upah yang diberikan untuk karyawan baru juga berbeda. Masa pelatihan kerja (*Training*) selama 2 bulan. Karyawan baru diberi upah sebesar Rp. 330.000/minggu. Jika karyawan baru selama pelatihan kerja (*Training*) memiliki kinerja dan prestasi bagus maka upah karyawan baru akan sama dengan upah karyawan lama.⁸ Untuk itu banyak karyawan yang keluar dan diganti dengan karyawan baru. Akan tetapi, perusahaan belum memiliki catatan atau laporan khusus mengenai data karyawan yang telah keluar ataupun masuk.

Berdasarkan temuan ini, penulis berasumsi bahwa manajemen di UD Putra Raya belum tertata dengan baik. Dengan demikian, sistem pengupahan UD Putra Raya ini menarik untuk diteliti lebih lanjut. Meskipun demikian seluruh karyawan harus menyadari bahwa perusahaan akan berjalan lancar dengan mentaati peraturan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi, begitu dengan memberikan bimbingan kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai ketentuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari uraian latar belakang diatas, penelitian ini mengangkat judul: **“PENERAPAN PRINSIP KEADILAN TERHADAP UPAH KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF**

⁸Erna, Pengawas UD. Putra Raya, Kediri 20 Agustus 2019.

ISLAM (Studi Kasus di Perusahaan Krupuk UD Putra Raya Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri).”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah penulis paparkan tersebut, maka dapat diambil fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan prinsip keadilan terhadap upah karyawan pada UD Putra Raya Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana penerapan prinsip keadilan terhadap upah karyawan dalam perspektif Islam pada UD Putra Raya Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dalam fokus penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan penerapan prinsip keadilan terhadap upah karyawan pada UD Putra Raya Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri.
2. Untuk menjelaskan penerapan prinsip keadilan terhadap upah karyawan dalam perspektif Islam pada UD Putra Raya Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Ditinjau dari konteks masalah dan fokus penelitian, kegunaan penelitian ini dapat diperinci sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian dalam tulisan ini adalah dapat menjadi tambahan literatur atau referensi dan menambah ilmu pengetahuan peneliti serta pembaca mengenai ilmu-ilmu ekonomi islam khususnya yang berkaitan dengan prinsip keadilan dan upah.

2. Kegunaan secara praktis

a. Bagi peneliti

Untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di bangku kuliah terhadap permasalahan timbul, untuk sebagai penambah pengetahuan untuk mengembangkan penerapan prinsip keadilan terhadap upah karyawan dalam persektif islam dan untuk menambah wawasan peneliti.

b. Bagi akademis

Sebagai acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang upah.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam meningkatkan kualitas perusahaan dan menerapkan prinsip keadilan terhadap upah karyawan yang baik yang sesuai dengan ketentuan Syariat Islam.

E. Telaah Pustaka

Kajian tentang permasalahan upah telah banyak dilaksanakan sebelumnya untuk menghindari kesamaan penelitian baik bentuk skripsi

ataupun karya ilmiah yang lain, dari berbagai pandangan maupun pendekatan. Berikut beberapa penelitian sejenis yang berhasil peneliti temukan:

1. Implementasi Prinsip Adil Dalam Pemberian Upah Pekerja PT. Asslam Niaga Utama Ditinjau Dari Perspektif Etika Bisnis Islam Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Penelitian ini merupakan skripsi Tiara Prasetyawan Andriani untuk memperoleh gelas S.E. di Fakultas Syariah, IAIN Surakarta pada tahun 2018. Dalam penelitian ini, PT. Assalam Niaga Utama memberikan upah kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan pekerja dan keluarga atas suatu pekerjaan yang dilakukan. PT. Assalam Niaga Utama sudah menerapkan prinsip adil dalam pemberian upah pada pekerja. Prinsip pemberian upah sesuai dengan struktur dan skala upah sesuai dengan keputusan Gubernur tentang kenaikan upah tiap tahunnya. Dengan komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap serta jaminan sosial tenaga kerja untuk karyawan tetap. Sedangkan pemberian upah kepada karyawan kontrak masih dibawah skala upah minimum. Akan tetapi, PT. Assalam belum menerapkan kebijakan untuk melindungi pekerja sebagaimana diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pemberian upah karyawan secara adil dan komperatif maka perusahaan lebih mudah untuk menarik pekerja yang potensial

mempertahkannya dan memotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya.⁹

Persamaan penelitian pada skripsi yang ditulis oleh Tiara Prasetyawan Andriani dengan penelitian ini adalah sama membahas prinsip adil dalam pemberian upah pekerja menurut perspektif etika bisnis Islam dan undang-undang ketenagakerjaan. Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ini teori digunakan berbeda, dalam penelitian Tiara Prasetyawan Andriani teori yang menurut etika bisnis Islam dan undang-undang ketenagakerjaan sedangkan penulis menggunakan penelitian mengarah ke perspektif islam.

2. Studi Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Penganggaran Gaji PT. XYZ.

Penelitian ini merupakan skripsi Habib Muh Shahib guna memperoleh gelar S.E. di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Akuntansi, Universitas Hasanuddin pada tahun 2012. Penelitian ini, PT. XYZ adalah perusahaan yang bergerak dibidang jual beli aspal. Perusahaan ini menerapkan nilai keadilan Islam (jelas, proporsional dan layak) yang tertuang dalam Fiqh Islam (*Ijarah*), yang dilakukan kepada karyawannya. Perusahaan menyesuaikan kemampuan atau kapasitas karyawan dengan besaran gaji yang mereka terima secara proporsional. Kontrak kerja antara PT. XYZ dan karyawan dinyatakan dengan jelas kehendak kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan) untuk

⁹Tiara Prasetyawan Andriani, "Implementasi Prinsip Adil Dalam Pemberian Upah Pekerja PT. Asslam Niaga Utama Ditinjau Dari Perspektif Etika Bisnis Islam Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003" (Skripsi IAIN Surakarta, Surakarta, 2018).

melaksanakan kesepakatan kerja. Hal tersebut layak, sebab pekerjaan dan upah yang halal serta memiliki nilai dan dapat dimanfaatkan oleh kedua belah pihak. Peraturan pemerintah (UMR) digunakan sebagai acuan dalam pemberian besaran gaji karyawan secara layak juga telah mampu memenuhi kebutuhan pokok (sandang, pangan, papan) karyawan PT. XYZ beserta keluarganya.

Persamaan penelitian pada skripsi yang ditulis oleh Habib Muh Shahib dengan penelitian ini adalah sama membahas penerapan nilai-nilai Islam terhadap upah. Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Habib Muh Shahib dan penulis ini obyek penelitian yang digunakan berbeda, dalam penelitian Habib Muh Shahib obyek yang digunakan PT. XYZ sedangkan penelitian menggunakan obyek penelitian di UD. Putra Raya.¹⁰

3. Manajemen Pengupahan Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Home Industry Tes Famili Purwokerto).

Penelitian ini merupakan skripsi Rifka Arifatunnisa guna memperoleh gelar S.E. di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Ekonomi Syariah, STAIN Purwokerto pada tahun 2015. Penelitian ini, Home Industry Tas Famili Purwokerto dalam menetapkan besaran upah bagi karyawannya berdasarkan waktu kerja dan hasil produksi karyawan setiap harinya. Sedangkan sistem pengupahannya menggunakan sistem upah

¹⁰Habib Muh Shahib, "Studi Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Penganggaran Gaji PT. XYZ" (Skripsi Universitas Hasanuddin, Makassar, 2012).

borongan. Sistem ini telah sesuai dengan Syariat Islam yang menganjurkan agar upah yang diterima oleh karyawan sesuai dengan tenaga yang telah diberikan karena setiap karyawan mempunyai keahlian atau kemampuan yang berbeda-beda dalam menghasilkan produksi. Dengan memberikan upah di atas standar kelayakan dan UMK bertujuan untuk menumbuhkan loyalitas karyawan. Upah yang adil bagi karyawan sesuai kinerja karyawan sedangkan adil bagi majikan sesuai kemampuan finansialnya. Upah yang diberikan digunakan untuk memenuhi kesejahteraan para karyawan dan memenuhi standar hidup yang layak.

Persamaan penelitian pada skripsi yang ditulis oleh Rifka Arifatunnisa dengan penelitian ini adalah sama membahas pengupahan karyawan. Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ini teori yang digunakan berbeda, dalam penelitian Rifka Arifatunnisa teori yang menurut perspektif Ekonomi Islam sedangkan penelitian ini mengarah ke perspektif Islam.¹¹

4. Penentuan Upah Karyawan UD Medali Mas Dalam Perspektif Islam

Penelitian ini merupakan skripsi Lailatul Fitriyah guna untuk memperoleh gelar S.E. di Program Studi Ekonomi Syariah, Jurusan Syariah, STAIN Kediri pada tahun 2017. Dalam penelitian ini, UD Medali Mas merupakan perusahaan yang memproduksi kain tenun ikat. Dalam penentuan upah UD Medali Mas menurut perspektif Islam menggunakan

¹¹Rifka Arifatunnisa, "Manajemen Pengupahan Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Home Industry Tes Famili Purwokerto)" (Skripsi, STAIN Purwokerto, Purwokerto, 2015).

dua sistem, yaitu upah harian dan upah borongan, jenis upah harian terdapat perbedaan antara upah yang diberikan untuk karyawan laki-laki dan karyawan perempuan bukan karena jenis kelamin melainkan karena beda jenis pekerjaan dan resiko yang dihadapi sesuai dengan QS. An-Nisa' ayat 32. Pengupahan secara langsung diberikan berupa uang tunai kepada karyawan sedangkan upah yang diberikan secara tidak langsung misalnya memberikan makan siang setiap hari, jaminan kesehatan dan THR pada hari Raya Idul Fitri. Untuk upah borongan ditentukan dari barang yang dihasilkan dan upah diberikan setiap hari Sabtu juga sesuai dengan syarat dan ketentuan rukun *Ji'alah*.

Persamaan penelitian pada skripsi yang ditulis oleh Lailatul Fitriyah dengan penelitian ini adalah sama membahas pengupahan karyawan menurut perspektif Islam. Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Fitriyah obyek penelitian yang digunakan berbeda, dalam penelitian Lailatul Fitriyah obyek yang digunakan UD Medali Mas sedangkan penelitian menggunakan obyek penelitian di UD. Putra Raya.¹²

5. Penentuan Upah Karyawan UD Sumber Rohmad Dalam Perspektif Islam

Penelitian ini merupakan skripsi Rangga Bayu Setiawan guna untuk memperoleh gelar S.E. di Program Studi Ekonomi Syariah, Jurusan Syariah, STAIN Kediri pada tahun 2015. Dalam penelitian ini, UD

¹²Lailatul Fitriyah, "Penentuan Upah Karyawan UD Medali Mas Dalam Perspektif Islam" (Skripsi, STAIN Kediri, Kediri, 2017).

Sumber Rohmad menentukan nominal jumlah upah karyawan berdasarkan kesepakatan bersama antara perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama dan melihat besaran UMR daerah tersebut. Sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 05 Tahun 1989 tentang upah minimum. Dalam menentukan besar upah yang diberikan disesuaikan dengan akad*Ijarah* dan peraturan pemerintah (UMR) dengan memperhatikan prinsip keadilan.

Persamaan penelitian pada skripsi yang ditulis oleh Rangga Bayu Setiawan dengan penelitian ini adalah sama membahas pengupahan karyawan menurut perspektif Islam. Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis obyek penelitian yang digunakan berbeda, dalam penelitian Rangga Bayu Setiawan obyek yang digunakan UD Sumber Rohmad sedangkan penelitian menggunakan obyek penelitian di UD. Putra Raya.¹³

Berdasarkan pemaparan di atas terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Persamaan dilihat dari segi permasalahan yang diangkat, yakni pemberian upah karyawan yang diterapkan UD Putra Raya sehingga usaha tersebut dapat berjalansampai sekarang. Selain itu, ada beberapa penelitian yang membahas tentang penerapan prinsip keadilan, itu juga akan dibahas dalam penelitian ini. Perbedaan penelitian selanjutnya ini terdapat pada objek, waktu, tempat penelitian dan kerangka

¹³Rangga Bayu Setiawan, "Penentuan Upah Karyawan UD Sumber Rohmad Dalam Perspektif Islam" (Skripsi, STAIN Kediri, Kediri, 2015).

teori. Dimana peneliti akan memfokuskan pada mekanisme pengupah karyawan pada UD Putra Raya. Pada penelitian ini juga meninjau mengenai penerapan prinsip keadilan terhadap upah karyawan menurut perspektif Islam yang dilakukan di UD Putra Raya.