

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari aktivitas ekonomi, sehingga bisa dikatakan kalau tiada hari yang dilalui manusia tanpa berurusan dengan persoalan ekonomi.¹ Dalam konteks ekonomi, tujuan akhir yang ingin dicapai manusia adalah terpenuhinya tujuan hidup dan sekaligus meraih kesejahteraan dan kebahagiaan.

Masyarakat di tuntut mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Dalam menciptakan simbiosis mutualisme antara karyawan dan perusahaan, maka perlu adanya suatu sistem yang menjadi alternatif dan mampu menjembatani permasalahan tersebut. Dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi kegiatannya.²

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas efektif dan efisien dan kualitas berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, artinya hasil

¹Zaki Fuad Chalil, *Pemerataan Distribusi Kekayaan dalam Ekonomi Islam* (Jakarta: Erlangga, 2009), 2.

²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 85.

ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern telah tersedia.

Untuk memotivasi pekerja agar giat bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan upah pekerja. Pemberian upah harus di dasarkan kepada standar upah minimum yang berlaku. Karena apabila perusahaan tidak memperhatikan masalah upah pekerja akan timbul masalah-masalah seperti mogok kerja, demonstrasi karyawan, banyak karyawan yang keluar dan memilih pindah ke perusahaan lain dll. Masalah tersebut akan merugikan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.³ Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk

³Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987) hlm. 130

memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dll. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi maupun jasa perusahaan tersebut. Maka hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Majikan harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan dan pekerja bekerja sesuai dengan perjanjian.

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas efektif dan efisien dan kualitas berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah.

Pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pengusaha memanfaatkan tenaga kerja yang di-sewa-nya secara ekonomis atau seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian majikan dapat memperoleh keuntungan dari penggunaan tenaga kerja. Demikian juga sebaliknya para pekerja mendapat imbalan, yang lebih sesuai dengan kebutuhannya, tetapi upah yang tinggi bukan berarti ongkos tenaga kerja yang tinggi, ongkos pekerja per unit produksi tergantung pada

produktivitasnya. Semakin tinggi justru ongkos pekerja per unit produksi cenderung semakin rendah.⁴

Islam menawarkan sebuah solusi yang amat masuk akal mengenai pengupahan ini, didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan (perusahaan) maupun pekerja. Menurut Islam, upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak yang mana pun, dengan tetap mengingat ajaran Islam.⁵ Dengan demikian sistem pengupahan di satu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Masalah tenaga kerja (buruh) memang suatu masalah yang sangat kompleks dan sangat urgen yang harus dapat perhatian khusus, karena maju mundurnya bisnis (perusahaan) pada khususnya dan perekonomian pada umumnya tidak lepas dari peran para tenaga kerja (sumber daya manusia).

Begitu pula yang terjadi pada persewaan MUNIR yang merupakan sebuah unit usaha yang bergerak di bidang penyewaan alat pesta (pernikahaan) yang berada di Ds Bulu, Kec Semen, Kab Kediri. Pak MUNIR memiliki 32 karyawan. Yang terdiri 2 admin (bagian Gudang) dan 30 karyawan dengan rincian 15 karyawan tetap dan 15 karyawan tidak tetap atau lepas. Dengan rincian karyawan tidak tetap atau lepas gaji

⁴Marwan Asri dan John Suprihanto, *Manajemen Perusahaan Pendekatan Operasional*, (Yogyakarta, BPFE, 1986). hlm.262

⁵Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), h. 198

harian Rp 40.000,- per hari menjadi dua kalipat yaitu Rp 80.000,- dan karyawan tetap Rp 60.000,- perhari yang dibayarkan dalam 1bulan pada akhir bulan. Perbedaan yang menonjol antara karyawan tetap dan karyawan lepas yaitu karyawan tetap kerja atau tidak kerja atau tidak ada garapan tetap mendapat gaji tetap yaitu dengan rician 60.000,- x 26 hari/bulan= Rp 1.560.000,-, dan tambahan uang makan Rp,10.000,- x 26 hari/bulan= 260.000,- total gaji dalam sebulan Rp 1.820.000,- dalam sebulan namun apabila sudah memenuhi target akan mendapat insentif gaji tambahan, Sedangkan karyawan lepas dibatasi oleh waktu tertentu.

Persewaan MUNIR merupakan salah satu usaha yang besar, Persewaan ini memiliki karyawan yang banyak dan usahanya lengkap mulai dari tarup, dekorasi, alat-alat pesta lainnya. Hal ini menyebabkan job yang diterimanya juga banyak. Namun demikian ada beberapa masalah yang terjadi dipersewaan ini, meliputi 1. Gaji karyawan tetap terlambat 2. Tidak memiliki ukuran kinerja sebagai dasar pemberian bonus bagi karyawan tetap 3. Tidak ada pengawasan terhadap kinerja karyawan bagi karyawan tetap 4. Gaji karyawan tidak tetap naik dua kali lipat dari standar upah. terkait gaji yang mengalami keterlambat atau jatuh tempo ini mempengaruhi kinerja karyawan semangat dalam hal bekerja menurun sehingga banyak yang komplek, sedangkan mengenai perbedaan atau bonus karyawan antara yang giat bekerja dan yang malas bekerja majikan tidak dapat mengontrol karena tidak dapat terjun langsung kelapangan atau

kemedan tersebut. Kurangnya pengawasan sehingga terjadi kesenjangan karyawan .⁶

Peneliti menelusuri dan menanyakan pada karyawan tidak tetap . Yang tidak sama besaran upahnya, dengan sistem pembayarannya yang berbeda pula ada yang di bayar harian ada mingguan dan ada juga yang bulanan dan perbedaan pada pemberian bonus lembur dan hari raya, selain itu juga sering terjadi keterlambatan pembayaran.

Pada penyewa yang minim karyawan tetap sering menggunakan karyawan lepas, ketika mendapat job banyak atau over meminta upah dua kali lipat dari standar upah biasanya yaitu Rp,40.000-, menjadi Rp.80.000,- dikarenakan pihak pemilik sangat membutuhkan tenaga kerja saat kebanjiran job. Adapun menurut hasil wawancara pada salah satu karyawan lepas, upah menjadi dua kali lipat. Ada beberapa bulan yang banjir job seperti bulan besar, bulan bada mulud, jumadil awal, jumadil akhir , rajab, ruah. Ada bulan yang sepi job atau orderan yaitu bulan suro, safar, mulud, ramadhan, syawal.⁷

Table 1.1 penetapan gaji karyawan persewaan alat pesta tanpa uang makan.

⁶Total 32 karyawan persewaan MUNIR dengan rata-rata jumlah karyawan < 30 an orang yang ada dikediri Sumber hasil wawancara dari beberapa persewaan dikediri.

⁷ Wawancara, Pak Rusdi buruh angkut, Kediri 10-02-2018

NAMA PEMILIK USAHA	GAJI	
	K.TETAP	K.TDK TETAP
P.Munir	Rp,60.000,-	Rp,80.000,-
P.Mahfud	Rp,60.000,-	Rp,40.000,-
P.Kholik	Rp,60.000,-	Rp,40.000,-
P.Dhofir	Rp,60.000,-	Rp,40.000,-
P.Muhamad	Rp,60.000,-	Rp,40.000,-

Kesimpulan dari table diatas adalah gaji karyawan tidak tetap dua kali lipat pada persewaan di Munir ,dan gaji rata-rata pada karyawan lepas adalah Rp,40.000,-,⁸

Agama Islam memberikan pedoman bagi kehidupan manusia dalam bidang perekonomian tidak memberikan landasan yang bersifat praktis, berapa besarnya upah yang harus diberikan kepada buruh untuk mencukupi kebutuhan hidup. Agama Islam juga memerintahkan agar membayar upah kepada para pekerja dengan secepatnya dan diberikan secara professional sesuai dengan kadar kerja dan sesuai dengan standar yang harus di bayarkan sebagaimana aturan pemerintah yaitu upah minimum regional.

Pada dasarnya, manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dengan bekerja. Melalui pekerjaan yang ditekuninya ia dapat memperoleh

⁸ Wawancara,Pak Munir pemilik usaha persewaan,Kediri 11-02-2018

hasil untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, kurangnya lapangan pekerjaan di daerah pedesaan membuat tingginya tingkat pengangguran.

Secara umum baik dalam ekonomi umum atau teori ekonomi islam, setiap upah yang diberikan kepada para karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan hasil kerja para karyawannya. Dalam agama islam pendekatan Al-Qur'an maupun Al-sunah, syarat syarat pokok mengenai hal ini adalah para majikan harus memberikan upah para pekerjanya secara penuh dan harus sesuai dengan jasa yang telah mereka “ para pekerja “ berikan kepada pihak perusahaan atau majikan. Sedangkan para karyawan harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik baiknya. Setiap kegagalan dalam memenuhi syarat ini akan dianggap kegagalan moral baik dipihak karyawan maupun majikan.

Peneliti menelusuri dengan menanyakan pada karyawan tetap bahwa ada kesenjangan tentang pembayaran upah di persewaan MUNIR, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pekerja di persewaan MUNIR bahwa sistem pembayaran upah yaitu di akhir bulan dan harian untuk karyawan lepas, akan tetapi karyawan tetap sering mengalami keterlambatan dari tanggal yang disepakati yaitu per tanggal 25. Sehingga tidak heran biasanya pekerja meminjam atau melakukan hutang untuk memenuhi kebutuhan hidup.⁹

Berdasarkan beberapa pernyataan diatas, peneliti ingin meneliti lebih mendalam mengenai sistem pembayaran penyewaan di MUNIR dalam

⁹ Wawancara, pak MUNIF, *Karyawan tetap*, Kediri 05-01-2018

sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul: SISTEM PENGUPAHAN BURUH DALAM PERSEPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus pada Penyewaan Perlengkapan Pesta MUNIR di Dsn Bulusan, Ds Bulu, Kec Semen, Kab Kediri).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di persewaan alat pesta MUNIR di Dsn Bulusan, Ds Bulu, Kec Semen, Kab Kediri?
2. Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di persewaan alat pesta MUNIR di Dsn Bulusan, Ds Bulu, Kec Semen, Kab Kediri dalam persepektif ekonomi Islam?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses penetapan upah yang dilakukan di persewaan alat pesta MUNIR di Dsn Bulusan, Ds Bulu, Kec Semen, Kab Kediri
2. Untuk mengetahui sistem pembayaran upah pekerja di persewaan alat pesta MUNIR di Dsn Bulusan, Ds Bulu, Kec Semen, Kab Kediri Dalam persepektif ekonomi Islam

D. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi MUNIR untuk menentukan kebijakan bagi tenaga kerja supaya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan.

E. Telaah Pustaka

Penelitian terdahulu dicantumkan untuk mengetahui perbedaan yang dahulu sehingga tidak terjadi plagiasi (penjiplakan) karya dan untuk mempermudah. Adapun beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian di antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Rian Hidayat dengan judul “*Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan*”. Skripsi, Prodi Ekonomi Islam UIN Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2014, bahwa dalam pengupahan tidak terdapat standarisasi yang ditetapkan oleh majikan. Upah hanya berdasarkan perbedaan dan penetapan upah secara turun temurun. Hal tersebut mengakibatkan pekerja menerima upah masih dikatakan pas-pasan bahkan belum bisa untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada studi kasus penelitiannya.¹⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Hanik yang berjudul “*Sistem Pengupahan Buruh Tani di Desa Selopamioro Kec Imogiri Kab Bantul Ditinjau Dari Hukum Islam*” skripsi UIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta. Upah hanya berdasarkan keahlian. Hal tersebut

¹⁰Rian Hidayat dengan judul “*Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan*”. Skripsi, Prodi Ekonomi Islam UIN Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2014

mengakibatkan pekerja menerima upah masih kurang adil, sebab ada yang dibayar harian dan ada yang borongan ini mengakibatkan kurang harmonisnya antar petani. Maka pihak antar pekerja menimbulkan kesenjangan akibat dari itu. Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada studi kasus penelitiannya dan dasar pengupahannya yaitu menurut keahlian persamaan pembayarannya ada yang harian dan bulanan.¹¹

Skripsi dari YULIANTI yang berjudul “ Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan (di tinjau dari undang-undang ketenagakerjaan dan ekonomi islam) ” ketentuan pembayaran upah pekerja KHL (harian) sendiri ada ketidakadilan karena ketidak sesuaian upah yang telah di tetapkan berdasarkan surat keputusan direksi. Selain itu perusahaan tidak melaksanakan UU ketenagakerjaan sesuai regulasi pemerintah. Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada studi kasus penelitiannya dan perusahaan tidak melaksanakan UU ketenagakerjaan ,persamaanya yaitu mengenai ketidakadilan upah/gaji.¹²

Skripsi dari Fahmi Vidi Alamsyah yang berjudul: “tinjauan hukum islam terhadap sistem upah tenaga kerja pada PT Royal Korindah kelurahan kembaran kulon kabupaten purbalingga” sistem upah menurut

¹¹ Siti Nur Hanik yang berjudul “ Sistem Pengupahan Buruh Tani di Desa Selopamioro Kec Imogiri Kab Bantul Ditinjau Dari Hukum Islam” skripsi UIN Sunan KaliJaga Yogyakarta,2008

¹²Yulianti yang berjudul “ Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan (di tinjau dari undang-undang ketenagakerjaan dan ekonomi islam) ” Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya, 2017

satuan ukuran waktu dengan pembayaran upah disesuaikan dengan periode yang berlaku di perusahaan. Akad *ijarah* yang diterapkan sudah sesuai dengan upah minimum kabupaten. Dengan tidak memperhitungkan keahlian karyawan sebagai tenaga ahli. Selain itu yang diterapkan batas upah minimum ini menjadi persoalan tersendiri bagi karyawan. Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada studi kasus penelitian, persamaanya yaitu pada landasan teorinya menggunakan akad *ijarah*.¹³

Skripsi dari Adib Badruzzaman yang berjudul: “Pengaruh Sistem Upah Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan” (Studi Kasus di BMT Al-Falah Sumber-Cirebon) sistem upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, yang merupakan penyebab terjadi tingginya tingkat Kinerja karyawan pada BMT Al-Falah perlu memperhatikan faktor- faktor seperti upah yang layak, bonus-bonus insentif, perhatian perusahaan terhadap karyawan. Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada studi kasus penelitiannya, persamaanya terletak kurang perhatiannya perusahaan terhadap karyawan yaitu pengawasan dalam bekerja.¹⁴

¹³Fahmi Vidi Alamsyah yang berjudul: “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwoerto 2015

¹⁴Adib Badruzzaman yang berjudul: “Pengaruh Sistem Upah Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan” Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon 2012