

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Salah satu usaha manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja. Dalam Islam, bekerja memiliki nilai yang sangat besar. Ajaran Islam pun banyak berisi anjuran, perintah, dan dorongan kepada umatnya untuk bekerja. Hal tersebut berdasarkan firman Allah SWT surat At-Taubah ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Qs. At-Taubah :105).¹

Dalam ayat di atas dijelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Intinya ayat di atas menegaskan bahwasanya motivasi atau niat bekerja itu haruslah benar dan apabila motivasi bekerja tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan² Dengan bekerja, manusia memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

¹Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Penerbit J-ART,2004), 203.

² <http://www.muslim-menjawab.com/2012/10/bagaimanakah-sistem-gaji-dan-upah.html> diakses tanggal 28-4-2014 jam 15:24

Adapun jenis pekerjaan sangat bervariasi, hal ini dilatarbelakangi oleh pengelolaan sumber daya alam yang tersedia serta keahlian yang dimiliki. Ada yang berwirausaha disektor produksi, ada juga disektor distribusi dan pemasaran. Sedangkan dari segi status, pemilik modal disebut majikan, mereka berhak atas keuntungan dari usaha dan ada juga yang menjadi pekerja biasa disebut pegawai, karyawan, ataupun buruh dan mereka berhak atas gaji atau upah sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaannya serta kesepakatan bersama antara pemilik modal (majikan) dengan pekerja. Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing karyawan kadang berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Demikian juga upah yang dibayarkan kepada para pekerja boleh berupa uang, barang, atau binatang.³ Dengan cara ini, maka upah dapat ditentukan secara transparan, seksama, adil, dan tidak menindas pihak manapun, sehingga setiap pihak mendapat bagian yang sah dari hasil usahanya, tanpa menzalimi pihak yang lain.

Akan tetapi dalam prakteknya, sistem pemberian upah merupakan salah satu masalah yang sulit untuk diselesaikan oleh pihak manajemen manapun, baik swasta maupun pemerintahan. Besarnya upah sering menjadi pemicu konflik antara pihak manajemen dengan pihak orang yang dipekerjakan. Hal ini terbukti dengan banyaknya unjuk rasa di negara kita tentang kelayakan upah yang tidak sesuai dengan yang mereka harapkan dan tidak berbanding lurus dengan apa yang mereka kerjakan. Seorang pekerja dalam hubungan dengan majikan, berada dalam

³ Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Erlangga, 2012), 202.

posisi yang sangat rendah, selalu ada kepentingannya yang tidak terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Oleh sebab itu, sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal, dan lainnya. Hal ini berdasarkan firman Allah surat Thaaha ayat 118-119.

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى (١١٨) وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَى
(١١٩)

Artinya : Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang. dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya".⁴

Sementara itu, hadirnya Islam sebagai sebuah sistem kehidupan yang menyeluruh tentu telah memberikan jawaban atas seluruh permasalahan manusia, termasuk perekonomian. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan antara majikan dan pekerja tanpa melanggar hak-hak yang sah. Sehingga, mereka bisa hidup secara layak di tengah-tengah masyarakat. Oleh karena itu, setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya. Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsih dalam produksi, sementara majikan harus menerima keuntungan sesuai dengan modal dan sumbangsihnya terhadap produksi.⁵

Berkenaan dengan hal ini, Ibnu Taymiyah berpendapat dengan mengacu pada tingkat harga yang berlaku di pasar tenaga kerja dan menggunakan istilah upah yang setara. Upah yang setara diatur dengan menggunakan aturan yang sama

⁴ Muhammad, *Etika Bisnis Islam* (Yogyakarta: UPP-AMP YKPN, 2004), 168.

⁵ Afzarul Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 365.

dengan harga yang setara. Upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui (*musamma*) jika ada, yang dapat menjadi acuan bagi kedua belah pihak. Selanjutnya, Tingkat upah ditentukan oleh tawar menawar antara pekerja dan pemberi kerja. Dengan kata lain, pekerja diperlakukan sebagai barang dagangan yang harus tunduk pada hukum ekonomi tentang permintaan dan penawaran.⁶

Para tenaga kerja (buruh) tidak melakukan perlakuan dan porsi produksi dan dinamika perekonomian. Mereka hanya dipandang sebagai alat produksi yang hampir tidak jauh berbeda dengan mesin produksi lainnya.⁷ Ketika para buruh hanya memiliki sumber pendapatan berupa gaji (upah), maka pencapaian kesejahteraan bergantung pada kemampuan gaji dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Dalam kenyataannya jumlah gaji reatif tetap, sementara itu kebutuhan hidup selalu bertambah, hal ini menyebabkan kualitas kesejahteraan rakyat (termasuk buruh) semakin rendah. Ironis memang, di satu sisi perusahaan butuh SDM yang berkualitas dan yang mempunyai etos kerja tinggi namun di sisi lain mereka tidak menghargai para pekerja.

Prinsip tersebut berlaku, bagi pemerintah maupun individu. Oleh karena itu, apabila pemerintah atau individu ingin menetapkan upah atau kedua belah pihak tidak mempunyai acuan tentang tingkat upah, maka mereka harus menyetujui atau menentukan sebuah tingkat upah yang dalam keadaan normal dikenal dan diterima sebagai upah jenis pekerjaan tertentu tersebut.⁸

⁶ Adiwarmarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta: Raja Grafindo, 2010), 359.

⁷ Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering* (Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI), 2000), 11.

⁸ *Ibid*, 360.

Di sisi lain pihak swasta mempunyai standarisasi sendiri mengenai penetapan upah minimum yang diberikan majikan kepada karyawannya. Misalnya upah karyawan toko dalam satu shift rata-rata sekitar Rp. 750.000,- sampai dengan Rp. 1.000.000,- per bulan. Namun, ada juga yang sesuai dengan UMR kota tersebut. Misalnya UMR untuk kota Kediri sekitar Rp. 1.350.000,- per bulan. Tapi secara umum upah minimum yang diterapkan pemerintah maupun swasta belum mampu untuk mencukupi kebutuhan hidup yang tidak ada batasnya ini. Walaupun hal ini harus dikembalikan kepada individu masing-masing, karena setiap kebutuhan individu bervariasi.⁹

Akan tetapi sistem pengupahan yang diterapkan di toko Rizquna Bandar Kidul kota Kediri berbeda dengan pengupahan yang berlaku dalam kebijakan pemerintah sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) di wilayah kota Kediri. Toko Rizquna Bandar Kidul kota Kediri merupakan salah satu toko pakaian yang dimiliki oleh kyai, dalam mengelola usaha tersebut kyai sebagai pemilik modal dan santri sebagai pengelola usaha pertokoan. Selanjutnya hasil usaha (laba) dari pertokoan diserahkan kepada kyai. Para santri sebagai pengelola toko mendapatkan kompensasi berupa makan sehari tiga kali, pakaian, dispensasi dalam membayar iuran serta jaminan tempat tinggal yang mana bahwa semua itu sebagai sarana belajar dan wujud pengabdian dari seorang santri kepada kyainya.¹⁰ Untuk itu, berdasarkan temuan awal peneliti bahwa para santri yang bekerja di toko tersebut bekerja secara sukarela untuk bekal pengalaman wirausaha.

⁹Veithal Rifai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), 815.

¹⁰Wawancara dengan pak Robin selaku manager toko pada tanggal 29 November 2014.

Oleh sebab itu, untuk mengetahui secara komprehensif dan sistematis bagaimana ajaran-ajaran Islam terkhusus dalam bidang ekonomi mensikapi sistem pengupahan apakah sesuai dengan ketentuan ekonomi Islam Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin mengambil penelitian dengan judul “sistem pengupahan karyawan toko Rizquna Bandar Kidul kota Kediri ditinjau dari prespektif ekonomi syariah”.

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan karyawan di toko Rizquna?
2. Bagaimana implementasi pengupahan karyawan di toko Rizquna ditinjau dari prespektif ekonomi syari’ah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dapat disampaikan yaitu:

1. Untuk mengetahui ketentuan sistem pengupahan karyawan di toko Rizquna.
2. Untuk mengetahui implementasi pengupahan karyawan di toko Rizquna ditinjau dari prespektif ekonomi syari’ah tentang sistem pengupahan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mahasiswa dalam hal objek penelitian yang dikaji terutama studi ekonomi syari'ah.

2. Bagi pihak lain

Diharapkan dapat memberikan informasi dan wacana kepada masyarakat tentang sistem pengupahan karyawan toko yang sesuai dengan syariat Islam.

E. Telaah pustaka

1. Sugijanto, S1-Jurnal Ekonomi, 2013. Analisis Pengendalian Intern Dalam Sistem Penggajian Dan Pengupahan Untuk Menunjang Produktivitas.

Penelitian ini dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada responden bagian Akuntansi dan Keuangan serta Kesekretariatan untuk mengetahui penerapan pengendalian internal, dan wawancara untuk sistem akuntansi penggajian dan upah. Secara keseluruhan pengendalian intern atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan dalam penelitian ini dapat didiskripsikan bahwa pengendalian intern cukup menunjang atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan, sedangkan pengendalian intern atas sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan dilihat dari sistem otorisasi dan prosedur pencatatan yang belum dijalankan dengan baik dan dilihat dari sisi pembagian dari tugas masing-masing fungsi yang terkait belum jelas dan dari sisi tidak adanya pengembangan pendidikan untuk karyawan yang kompeten.¹¹

¹¹<http://digilib.unipasby.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=gdlhub--drssugijan-489>, diakses pada tanggal 29 November 2014.

2. Memet Istian, UNESA, 2006. Studi Sistem Pengupahan Dan Produktivitas Pekerja Bagian Produksi Perusahaan Rokok Fajar Mulia Di Nganjuk.

Salah satu bentuk dari pemotivasi tenaga kerja adalah Sistem Pengupahan yang digunakan dalam pemberian upah kepada tenaga kerjanya. Gaji bagi karyawan tetap dan pekerja perusahaan rokok "Fajar Mulia" Nganjuk disesuaikan dengan kedudukan atau jabatan masing-masing dan untuk pekerja bagian produksi upah diberikan menurut upah pokok yang dibayar perusahaan kepada tiap pekerja harian bagian penggilingan dan pelinting bagian produksi. Besarnya produktivitas perusahaan rokok "Fajar Mulia" Nganjuk menunjukkan tingkat produktivitas pekerja yang tinggi, yaitu sebesar 13.925. Selain itu bisa dilihat pada jumlah persediaan bahan baku yang tersedia di gudang selalu habis dan jumlah persediaan barang jadi di gudang tidak pernah mengalami kekurangan.

Dari kedua penelitian di atas, fokus kajiannya adalah sistem pengupahan terkait dengan penunjang produktifitas sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Sedangkan pada penelitian kami terkait dengan ketentuan pengupahan yang ditinjau dari teori ekonomi syari'ah pada karyawan toko. Dalam penelitian ini, kami akan membahas sistem pengupahan yang berlaku di toko Rizquna apakah telah sesuai dengan ketentuan ekonomi syari'ah.