

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia perlu memenuhi kebutuhan untuk keberlangsungan hidupnya di dunia. Bekerja menjadi hal yang wajib dilakukan, sebab dengan bekerja manusia akan memenuhi segala kebutuhannya. Seperti yang telah difirmankan oleh Allah surat At- Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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

Ayat tersebut berimplikasi bahwa rizqi yang disediakan oleh Allah harus dicari oleh manusia secara aktif dengan jalan bertebaran kesana- kesini di segala penjuru. Salah satu bentuk muamalat yang terjadi adalah kerja sama antara manusia, disatu pihak sebagai penyedia jasa manfaat/ tenaga yang disebut karyawan, dengan manusia di pihak lain yang menyediakan pekerjaan yang disebut pemilik peusahaan, untuk melaksanakan satu kegiatan produksi dengan ketentuan pihak pekerjaan mendapatkan kompensasi berupa balasan/

upah. Kerja sama ini dalam literatur fiqh disebut dengan akad *ujrah al-a'mal*.¹

Hak pekerja atau karyawan merupakan permasalahan pokok yang perlu diperhatikan. Karena berkembang dan tidaknya suatu Negara sangat dipengaruhi pada kemampuan mengatasi hal tersebut. Apabila hak para buruh belum terpenuhi, maka hal ini jelas akan menambah pengangguran dan mengancam stabilitas suatu Negara.

Islam memberikan batasan moral dalam hal pemberian upah, batasan moral tersebut antara lain, upah harus memenuhi prinsip keadilan. Oleh beberapa pengusaha terutama yang mengelola industri rumahan, kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau karyawan menjadi sangat penting dilakukan untuk menghindari ketidakadilan dalam pemberian upah terhadap para pekerja di tempat tersebut.

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.² Ketika buruh hanya memiliki sumber pendapatan berupa gaji (upah), maka pencapaian kesejahteraan bergantung pada kemampuan gaji dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya.

¹ Azhar Arsyad, *Teologi Manajemen*, (Jakarta: Progam Pasca Sarjana IAIN Syarif Hidayatullah, 1999), 10

² Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, (Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI), 2000), 11

Prinsip tersebut berlaku, bagi pemerintahan 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.³

UD. Medali Mas sudah berdiri sejak tahun 1989 hingga sekarang, yang berkonsentrasi pada jual beli produk kain tenun ikat, yang mempunyai dampak cukup positif terhadap perekonomian masyarakat sekitarnya, terutama pada kalangan karyawannya karena bisa memberikan peluang pekerjaan untuk keberlangsungan hidup masyarakat, di perusahaan tersebut sudah ada 95 orang karyawan borongan dan 9 karyawan harian. Sistem upah untuk karyawan borongan tersebut jika pekerjaannya telah selesai upah langsung dibayar, dan upah yang diberikan disesuaikan dengan per uoutput barang yang telah dihasilkan.

Karyawan harian di UD. Medali Mas berjumlah 9 karyawan, sistem upah dihitung perhari dan diberikan kepada karyawan setiap hari Sabtu, jam kerja karyawan mulai jam 08.00- 16.00.⁴ Ada perbedaan upah untuk karyawan harian yang tidak sama antara upah yang diberikan untuk karyawan perempuan dengan laki-laki pada pekerja harian. Perbedaan upah dapat kita lihat antara pekerja intelektual dan pekerja kasar, antara pekerja- pekerja terampil dan pekerja tidak terampil. Perbedaan upah sangat mencolok sekali.

³Ibid., 360

⁴ Ibu Ruqoyah, pemilik UD. Medali MAS, Kediri, Pada 17 November 2016

Ada upah yang hanya cukup untuk hidup, ada juga yang menginginkan kehidupan yang menyenangkan dan ada yang menginginkan hidup yang mewah. Dan Pemberian upah karyawan di UD. Medali Mas belum mencapai UMK di Kediri.

Berpijak dari latar belakang yang dipaparkan diatas, penyusun tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai permasalahan dalam bentuk skripsi dengan judul “PENENTUAN UPAH KARYAWAN UD. MEDALI MAS DALAM PRESPEKTIF ISLAM.

B. Fokus Penelitian

Agar uraian latar belakang di atas lebih terarah, maka masalah dapat dirumuskan dalam bentuk- bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme penentuan upah karyawan di UD. Medali Mas?
2. Bagaimana mekanisme penentuan upah karyawan di UD. Medali Mas dalam prespektif Islam?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini dapat dirinci seagai berikut:

1. Untuk mengetahui mekanisme penentuan upah d UD. Medali Mas
2. Untuk mengetahui mekanisme penentuan upah di UD. Medali Mas dalam prespektif Islam

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian ini dapat diperinci sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti untuk meningkatkan intelektual dan memperluas khasanah keilmuannya. Serta mampu berkomunikasi atau menjelaskan konsep penentuan upah pada masyarakat.

2. Bagi lembaga pendidikan

Penelitian ini dilakukan diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi lembaga pendidikan dalam rangka memperkaya literatur maupun keilmuan dibidang ekonomi, terutama dalam penentuan upah.

E. Telaah Pustaka

Kajian tentang permasalahan upah sudah banyak dilakukan dari berbagai pandangan dan pendekatan. Beberapa literatur yang membahas tentang penentuan upah diantaranya:

Upah dalam Konsep Kapitalisme dan Islam, pada dasarnya konsep Kapitalisme dan konsep Islam sama-sama menekankan adanya kemajuan ekonomi secara menyeluruh, tetapi kedua konsep itu mempunyai perbedaan-perbedaan yang muncul dari sumber umum, yaitu pandangan etika dari kedua sistem tersebut. Jika para pendukung Kapitalisme yang terkenal harus bersikukuh pada kebebasan moral perilaku mementingkan diri sendiri (yang

eksklusif), baik dalam teori maupun praktek, maka ekonomi Islam tidak akan menerima kedaulatan yang tidak dapat diganggu-gugat dari perilaku memetingkan diri sendiri dalam dunia ekonomi, meski pentingnya perilaku demikian itu sebagai suatu kekuatan motivasional dibalik inisiatif pribadi diakui. perbandingan antara konsep penetapan upah Kapitalisme atau konsep penetapan upah Islam yang lebih baik untuk dapat dipakai, karena ini menyangkut kemaslahatan pekerja dan perusahaan, dan ini nantinya dapat dijadikan pedoman yang dapat memberikan manfaat ataupun dapat menjawab setiap permasalahan yang muncul antara pekerja dan perusahaan yang terjadi selama ini, dengan menggunakan konsep penetapan upah yang benar-benar adil dan layak.⁵ Memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu pada penetapan upah secara Islam, dan ada perbedaan dengan peneliti terdahulu memperbandingkan antara pemikiran kapitalisme dengan penentap upah secara Islam pada peneliti membahas penentuan upah yang diberikan kepada karyawan dalam prespektif Islam.

Tidak selamanya upah menjadi prioritas utama dalam bekerja, di Payung Pusaka Mandiri walau upah yang diberikan tergolong dibawah UMK tapi karyawan tetap loyalitas pada pekerjaannya, sistem upah yang diterapkan adalah satu bulan sekali yang diberikan pada mandor, kepala bagian; harian diberikan setiap dua minggu sekali disesuaikan dengan absensi karyawan yang diberikan untuk karyawan level kebersihan, produksi bahan baku, penjemuran, oven dan sortasi; borongan diberikan setiap dua minggu sekali

⁵ Muhammad Nabil khasbullah, "Konsep Penetapan Upah studi Komparatif antara Kapitalis dan Islam"(Skripsi sarjana, STAIN Kediri, 2008), 5

sesuai dengan perolehan atau hasil karyawan. Karyawan yang bekerja diperusahaan jamu PT. Payung Mandiri memiliki motivasi dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan, hal ini dapat dilihat dari 169 karyawan bekerja diperusahaan tersebut rata-rata telah bekerja lebih dari 5 tahun dan tingkat permohonan resign karyawan sangat kecil serta upah yang diberikan masih di bawah UMK. Meskipun upah tidak terlalu besar tapi menurut karyawan merasa nyaman karena diberi fasilitas ibadah dan THR, dan kebanyakan pekerja perempuan untuk membantu perekonomian keluarga.⁶ Persamaan dengan penelitian ini terdapat sistem pemberian upah yang sama yaitu upah jangka waktu dan borongan, dan mempunyai perbedaan pada jenis pekerjaan yang dilakukan berbeda, lokasinya berbeda penelitian di atas di perusahaan jamu dan penelitian sekarang di bidang perusahaan tenun ikat, dan yang di bahas perbedaan upah karyawan laki-laki dan perempuan.

Ada bentuk upah yang diberikan dalam bentuk kebutuhan sandang & pangan (pakaian muslim (baju, sarung, kopyah) setiap satu tahun sekali dan kebutuhan makan dua kali sehari), sekolah di MHM Hidayatul Mubtadien (biaya SPP, kitab, buku dan alat tulis), biaya kesehatan, transportasi, kebutuhan tempat tinggal karyawan, bisyaroh sebesar 100.000-., THR. Santri sebagai pengelola tokoh dan kyai yang memiliki modal, hal ini menjadi wujud pengabdian santri kepada kyai.⁷ Memiliki persamaan yaitu membahas upah pada karyawan, dan memiliki perbedaan yaitu penelitian terdahulu

⁶ Fuji Rahayu Novitasari, "Peranan Upah Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim (studi Kasus pada PT Payung Pusaka Mandiri Kediri Jawa Timur)" (Skripsi Sarjana, STAIN Kediri, 2016), 54- 60.

⁷ Mokhammad Rifqi Faqihan, "Sistem Pengupahan Karyawan Toko Rizquna Bandar Kidul Kota Kediri Dalam Prespektif Ekonomi Islam" (Skripsi Sarjana, STAIN Kediri, 2015), 80.

dalam cara pengupahannya diberikan dalam bentuk lain yaitu pemenuhan kebutuhan sandang pangan dan biaya pendidikan, sedangkan pada penelitian ini pemberian upah diberikan secara langsung berupa uang, sistem pemberian upahnya jangka waktu dan borongan.

Standar penentuan upah menurut Hizbut Tahrir ditakar berdasarkan jasa atau manfaat tenaganya (*manfa'at al-juhd*), bukan diukur seberapa besar tenaga yang dicurahkan. Hizbut Tahrir menolak semua *standard an variabel* lain dalam pengupahan seperti kebutuhan pekerja, produktifitas, tingkat pendidikan tenaga kerja dan lainnya yang diterapkan di ketenagakerjaan kontemporer. Hizbut Tahrir berkeyakinan tingkat upah di pasar akan berjalan secara alami berdasar penawaran dan permintaan tenaga kerja.⁸ Persamaan dengan penelitian terdahulu membahas tentang upah dalam ekonomi Islam, dan memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu memakai pemikiran dalam pandangan Hizbut Tahrir sedangkan peneliti lebih membahas penentuan upah karyawan dari berbagai sudut pandang yang berbeda.

Mengetahui potensi ekonomi usaha tenun ikat, dapat dilihat dari strategi pemasarannya, semakin bagus tingkat strategi pemasarannya, maka semakin tinggi nilai ekonominya. Peneliti mengambil masalah tentang strategi pemasaran yang digunakan oleh industri tenun ikat apakah sudah sesuai dengan etika bisnis Islam, kendala yang dialami oleh perusahaan tenun ikat tersebut adalah hasil produksi masih bergantung pada kapas impor dari India, sehingga untuk menentukan harga domestik juga harus bergantung

⁸ Ahmad Syakur, "Upah Dalam Ekonomi Islam studi atas Pemikiran Hizbut Tahrir" (Disertasi Doktor, STAIN Kediri, 2016), 283

pada harga impor.⁹ Persamaan dari penelitian terdahulu memiliki obyek lokasi yang sama, namun perbedaan dengan penelitian terdahulu membahas tentang strategi pemasaran , sedangkan peneliti sekarang membahas tentang penetapan upah.

Berdasarkan literasi skripsi dan disertasi diatas dapat disimpulkan masing- masing memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Persamaannya membahas tentang penentuan upah untuk karyawan. perbedaannya terletak pada lokasi dan jenis usaha yang diteliti berbeda.

⁹ Marpuah, Strategi Pemasaran Tenun Ikat UD. Medali Mas Kota Kediri Ditinjau Dari Etika Bisnis Islam (Skripsi Sarjana, Stain Kediri, 2015), 8