

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia dikenal sebagai makhluk ekonomi karena manusia akan mengusahakan segalanya guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan menggunakan konsep ekonomi. Berbagai aktivitas ekonomi dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhannya, mulai dari produksi, distribusi hingga jual beli barang dan jasa, hal tersebut guna mendapat keuntungan dan pendapatan. Dalam Islam hal tersebut diatur dalam hukum muamalah. Islam merupakan sistem yang mengatur segala aspek, baik sosial, ekonomi hingga politik dan kehidupan yang bersifat spiritual. Islam juga mengatur tentang pentingnya bermuamalah atau hubungan antar manusia dan hubungan sosial atau *iqtishadiyah*.¹

Dalam 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 dipastikan sebuah organisasi ataupun usaha tidak akan dapat bergerak.² Sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, manajemen

¹ Zainudiin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008).

² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), 217.

sumber daya manusia tidak hanya tentang pentingnya kinerja yang efisien dan efektif, tetapi juga tentang pentingnya nilai seorang karyawan, karena salah satu elemen terpenting dalam perusahaan adalah kemampuan karyawan yang memberikan kontribusi nyata 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.³ Pegawai memberikan pengetahuan, ketrampilan, tenaga, waktu serta komitmennya, bukan hanya untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan, namun untuk tujuan lain yang ingin dicapainya, antara lain adalah balas jasa atas kinerja, usaha serta tenaga yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, bonus hingga komisi.

Upah dan gaji adalah salah satu bentuk perwujudan dari kompensasi. Upah adalah balass jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.⁴ Upah merupakan jumlah yang dibayarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas partisipasi mereka dalam kegiatan produksi.⁵

Mengenai kompensasi atau sistem pengupahan, menurut Al-Qur'an dan Hadist upah merupakan imbalan yang diberikan secara adil dan layak. Adil mempunyai artian tidak semena-mena atau berat sebelah, dan dalam bentuk

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 217.

⁴ Malayu P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), 118.

⁵ Afzalurrahman, *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Yogyakarta: Dani Bhakti Wakaf, 2011), 361.

imbalan pahala di akhirat.⁶ Upah ini tidak hanya sekedar memberi imbalan atas jasa yang telah dilakukan, namun didalamnya juga terdapat nilai moralitas yang mengacu pada kemanusiaan.

Dalam prinsip Islam, agama mendorong pemeluknya untuk melakukan kegiatan ekonomi, seperti produksi, distribusi dan konsumsi. Melakukan aktiitas ekonomi yang memiliki sifat produktif, hal tersebut merupakan prinsip yang dipegang oleh agama dan tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki modal.⁷

Dalam Islam hukum pemberian upah dijelaskan dalam surah Al-Qhashas ayat 26, yang berbunyi :⁸

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “salah seorang dari wanita itu berkata: “wahai bapakku, ambillah dia sebagai pekerja kita, karena sesungguhnya orang yang paing baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”(QS. Al-Qhashas: 26)

Adapun hadist yang menjelaskan tentang pembayaran upah adalah sebagai berikut :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عُرْفُهُ

Artinya: “berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah No. 2434).⁹

Dari dasar hukum yang tertulis, Islam sangat tidak menerima perilaku eksploitasi kepada karyawan. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya seringkali

⁶ Suwatno dan Donni Joni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), 220.

⁷ Yusuf Al-Qardhawi, *Peran Nilai Dan Moral Perekonomian* (Jakarta: Rabbani Press, 2001), 1515.

⁸ Departemen Agama, *Al-Qur'an Terjemah* (Semarang: Thoha Putra, 1989), 256.

⁹ H Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2019), 116.

terjadi ketimpangan dalam pemberian upah pada tenaga kerja. Dimana upah yang diberikan terkadang tidak sebanding antara besar profit yang dihasilkan atas barang yang diproduksi dengan tenaga yang dikeluarkan oleh tenaga kerja. Hal ini menyebabkan terjadinya permasalahan dalam penetapan upah tenaga kerja yang berdampak pada kesejahteraan tenaga kerja. Maka dari itu, pembayaran upah harus sesuai besarnya dengan kebutuhan minimal tenaga kerja. Dalam menetapkan upah harus berdasarkan pada kesepakatan, seperti dalam upah bagi hasil yang mana tenaga kerja diberikan upah berdasarkan kesepakatan dari persentase antara pihak yang terkait dan bagian tertentu dari keuntungan yang diperoleh diberikan kepada tenaga kerja. Indikator upah saat ini adalah uang.¹⁰ Upah yang diberikan oleh perusahaan juga berpengaruh pada produktivitas, motivasi kerja, kesejahteraan tenaga kerja dan loyalitas tenaga kerja.¹¹

Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi atau upah yang ditawarkan. Kompensasi mempunyai peran yang penting dan signifikan dalam menarik tenaga kerja untuk bekerja secara produktif, kreatif dan nyaman dalam lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil, sesuai dan proporsional dengan upaya atau tenaga yang dikeluarkan oleh tenaga kerja sangatlah penting.¹²

¹⁰ Moh. Machfuddin Aladip, *Terjemah Bulughul Maram* (Semarang, 2000).

¹¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 158

¹² Ni KetutDewiSumaryathi and I GustiAyuManuatiDewi, "The Effect Of Compensation On Employee Loyalty With Job Satisfaction As A Mediator," *American Journal of Humanities and Social Research* 4, no. 1 (2020): 7.

Kompensasi atau upah berpengaruh dalam loyalitas tenaga kerja, artinya semakin baik upah yang diterima seseorang atau semakin baik sistem upah yang diterapkan oleh suatu perusahaan, maka akan tinggi pula tingkat loyalitas karyawannya. Dalam meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan juga harus mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui pemenuhan kebutuhan karyawannya mulai dari kebutuhan jasmani hingga rohani. Dengan demikian terdapat hubungan antara sistem upah yang diterapkan dengan tingkat loyalitas karyawan.

UD HM merupakan salah satu distributor benih padi berkualitas yang ada di Kabupaten Kediri. UD HM mendapatkan benih padi dari Badan Pengawasan dan Sertifikasi Benih (BPSB) di Jawa Timur, mulai dari BPSB Ponorogo, BPSB Madiun hingga BPSB Trenggalek. UD HM ini mempunyai puluhan toko dan petani yang menjadi konsumennya. Oleh karena itu, untuk mempertahankan posisi usahanya agar dapat bersaing dengan kompetitornya, UD HM harus mempertahankan kualitas para tenaga kerjanya agar memiliki semangat kerja dan loyalitas tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Tabel 1. 1 Tabel Perbandingan Gaji

Nama Perusahaan	Besaran Gaji
UD HM	Rp 65.000 - Rp 100.000/hari
UD Mulur Pertanian	Rp 70.000 – Rp 120.000/hari
UD Romli	Rp 100.000 – Rp 150.000/hari
CV. Sumber Pangan	Rp 2.000.000 – Rp 8.000.000/bulan

Tabel 1.2 Tabel Jenjang Upah Karyawan

Posisi	Besar Upah
Karyawan baru	Rp 65.000/hari
Karyawan lama	Rp 75.000/hari
Driver	Rp100.000/hari

Sumber: Wawancara dengan pemilik UD HM

Pada tabel 1.1 yakni tabel perbandingan gaji dapat dilihat bahwa gaji yang diberikan oleh UD HM lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Pada tabel 1.2 yakni tabel jenjang upah karyawan, upah karyawan pada UD HM berkisar antara Rp 65.000/hari hingga Rp 100.000/hari. Untuk karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun diberikan upah Rp 65.000/hari, untuk karyawan dengan masa kerja lebih dari 2 tahun diberikan upah Rp 75.000/hari, sedangkan untuk driver diberi upah Rp 100.000/hari dengan tambahan uang makan dan rokok jika pengiriman hingga di luar kota.

Sistem pengupahan pada UD HM ini dilakukan berdasarkan kesepakatan atau akad antara pemilik dan karyawan sebelum bekerja. Upah dapat diberikan harian, mingguan hingga per-bulan. Jika karyawan tidak masuk kerja satu hari maka pada hari itu karyawan juga tidak akan mendapatkan upah. Upah yang diberikan berdasarkan permintaan karyawannya, jika karyawan meminta dibayar dengan beras atau kebutuhan pokok lainnya maka pemilik usaha akan memberikan upah sesuai dengan nominal yang telah disepakati.

Berdasarkan teori ekonomi umum maupun teori ekonomi Islam, setiap upah yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan dan hasil kerja

karyawan. Dalam Islam melalui pendekatan al-Qur'an dan Hadits, syarat pokok dalam memberikan upah kepada karyawan harus sesuai dengan jasa yang mereka keluarkan pada perusahaan, sedangkan untuk tenaga kerja mereka harus melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Setiap kesalahan dalam memenuhi syarat ini maka dianggap gagal moral, baik yang melakukan kesalahan pihak tenaga kerja maupun pemilik usaha.¹³

Berdasarkan pemaparan masalah diatas, peneliti ingin meliti lebih lanjut permasalahan yang ada dan membuat sebuah penelitian dengan judul **“Implikasi Sistem Pengupahan Terhadap Loyalitas Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus UD HM Desa Putih Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri).”**

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana sistem pengupahan karyawan di UD HM Desa Putih Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana loyalitas karyawan di UD HM Desa Putih Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri?
3. Bagaimana implikasi sistem pengupahan terhadap loyalitas karyawan di UD HM Desa Putih Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri dalam perspektif ekonomi Islam?

¹³ M. Yazid Affandi, *Fiqih Muamalah Dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syariah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009).

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan konteks penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan karyawan di UD HM Desa Putih Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui loyalitas karyawan di UD HM Desa Putih Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri.
3. Untuk mengetahui implikasi sistem pengupahan terhadap loyalitas karyawan di UD HM Desa Putih Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri dalam perspektif ekonomi Islam.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini ada 2, yaitu manfaat yang bersifat teoritis dan manfaat yang bersifat praktis. Berikut penjelasannya :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini sebagai hasil dari pengkajian ilmu sumber daya manusia dan loyalitas karyawan. Menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam hal implikasi sistem pemberian upah atau *ijarah* terhadap loyalitas karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan meningkatkan kemampuan dalam melakukan penelitian ilmiah, menambah pengetahuan mengenai sistem pengupahan dan loyalitas karyawan serta memberikan pengetahuan tambahan bagi khasanah ilmu.

b. Bagi Almamater

Diharapkan masyarakat lebih mengenal IAIN Kediri khususnya program studi Ekonomi Syariah. Dapat menambah referensi yang bisa digunakan pembendaharaan kepustakaan di IAIN Kediri dalam sistem pengupahan atau *ijarah* dan loyalitas karyawan.

c. Bagi UD HM

Sebagai bahan masukan agar dapat dijadikan pengetahuan dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui sistem pengupahan.

E. Telaah Pustaka

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

¹⁴ 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).

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 fokus membahas implikasi sistem pengupahan terhadap loyalitas karyawan.

2. *Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada UD Halatif Baron Nganjuk)*, A. Fikri Azizan, mahasiswa IAIN Kediri, 2020.¹⁵ Penelitian 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 kompensasi yakni insentif dan loyalitas karyawan, penelitian ini juga

¹⁵ A. Fikri Azizan, "Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada UD Halatif Baron Nganjuk)" (Skripsi Mahasiswa, Kediri, IAIN Kediri, 2020).

membahas tentang keterkaitan antara upah dan loyalitas karyawan. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada metode dan fokus penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Fikri Azizan menggunakan metode kuantitatif dengan fokus penelitian membahas tentang pengaruh insentif kerja terhadap loyalitas karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif-deskriptif, dengan fokus penelitian implikasi sistem pengupahan terhadap loyalitas karyawan.

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, 2017.¹⁶

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan hasil penelitian upah yang diberikan di pabrik tahu desa Sumber Rejo sudah baik dan memenuhi prinsip dan syariat ekonomi Islam. Implikasi dari sistem pengupahan di pabrik tahu tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan para karyawannya serta upah yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan UMK yang ada di Bandar Lampung. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu meneliti tentang sistem upah dengan perspektif ekonomi Islam, penelitian saat ini juga meneliti tentang sistem upah

¹⁶ Rohimah, “Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling)” (Skripsi Mahasiswa, Lampung, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017).

dengan perspektif ekonomi Islam. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada konteksnya, penelitian yang dilakukan oleh Rohimah berfokus pada analisis sistem upah dan implikasinya terhadap kesejahteraan tenaga kerja yang ditinjau melalui Ekonomi Islam, sedangkan penelitian ini berfokus pada implikasi sistem pengupahan terhadap loyalitas karyawan.

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. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama-sama mengkaji tentang efek pemberian gaji terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah penelitian terdahulu mengkaji tentang efek dari pemberian kompensasi secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi dan loyalitas, sedangkan penelitian saat ini mengkaji tentang implikasi sistem upah terhadap loyalitas karyawan.

¹⁷ Master of Management, Faculty of Economics and Business Universitas Brawijaya et al., "THE EFFECT OF DIRECT AND INDIRECT COMPENSATION TO MOTIVATION AND LOYALTY OF THE EMPLOYEE," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 15, no. 1 (March 1, 2017): 25–32, <https://doi.org/10.18202/jam23026332.15.1.04>.

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, 2020.¹⁸

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. Perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian saat ini menggunakan penelitian kualitatif serta penelitian terdahulu mengkaji tentang pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, sedangkan penelitian saat ini mengkaji tentang implikasi sistem upah terhadap loyalitas karyawan.

¹⁸ 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.