

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Salah satu tujuan pembangunan nasional seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) adalah memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia yang adil dan makmur, baik secara materiil maupun non materiil. Pembangunan nasional pada hakikatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, baik dalam bidang jasmaniah maupun rohaniah dalam lingkup suatu masyarakat Indonesia yang beradab dan berkeadilan sosial. Keadilan sosial itu sendiri mempunyai pengertian yang relatif, tidak dapat di berikan batasan secara terperinci dan menyeluruh. pada dasarnya, keadilan sosial harus mencerminkan suatu keadaan di mana pertumbuhan ekonomi dan hasil-hasil pembangunan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali¹. Kedudukan tenaga kerja dewasa ini sangat penting bagi pembangunan bangsa Indonesia. Dasarnya sudah diberikan oleh pendiri bangsa Indonesia, sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa, setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.² Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari di perlukan pekerjaan

¹ Arrista Trimaya," Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja" , *Aspirasi*, 5, No.1 (Juni, 2014), 11.

² Hendy Herijanto," Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing" . *Islaminomic*, 1 (April,2016), 12.

yang layak dan penghasilan yang tinggi sebagai penunjang perekonomian masyarakat dalam sebuah negara, hal ini diperlukan tenaga kerja yang kompeten di bidangnya masing-masing, sehingga nantinya akan berdampak baik terhadap hasil produksi yang memuaskan.

Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran.³ Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴ Tenaga kerja merupakan salah satu modal atau faktor terpenting dalam faktor produksi. Selain itu tenaga kerja juga dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam penciptaan suatu barang dan jasa untuk memenuhi permintaan konsumen serta kebutuhan masyarakat secara keseluruhan.⁵ Tenaga kerja menjadi faktor kunci yang dapat mendorong dan mempercepat naik turunnya daya saing suatu perekonomian. Semakin tinggi daya saing tenaga kerja di suatu negara, semakin tinggi juga daya saing perekonomian negara itu atau sebaliknya.⁶

Kebijakan upah minimum yang ada di Indonesia seharusnya di tetapkan berdasarkan atas kesepakatan antara kedua pihak yaitu perusahaan dan pekerja, sebagaimana sistem pengupahan dalam ekonomi Islam yang membagi kebijakan upah menjadi tiga bagian serta di tetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja

³ Fordebi & Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), 225.

⁴ Syamsul Rivai, *Mari Belajar Ekonomi*, (Sidoarjo : Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 76.

⁵ Ansori, Joko Priyono. “ Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja dan Upah minimum Pekerja Terhadap Jumlah Kemiskinan Di Provinsi Jawa Timur “ . *Ekonomi dan Bisnis*, 1 (Maret, 2018), 555.

⁶ Latif Adam, “ Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas” . *Jurnal Kependudukan Indonesia*, Vol . 11, No.2, (Desember, 2016), 72.

dan majikan atau pengusaha. Di samping itu peran pemerintah dalam hal pengupahan sangat dibutuhkan sebagai penengah karena ada kemungkinan antara pekerja dan pengusaha tidak terjadi kata sepakat sehingga pemerintah dapat menengahi hal tersebut dengan kebijakan pengupahan secara sepihak, karena belum tentu antara pihak pekerja maupun perusahaan dapat setuju. Pada dasarnya sistem pengupahan membantu dalam memberi kemudahan organisasi dalam mencapai tujuannya. Ini dapat dilakukan dengan memenuhi ketentuan pengupahan yang berlaku untuk mencapai keadilan dan kesetaraan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki ketetapan upah dan pengawasan yang sesuai dengan prosedur pengupahan pekerja.⁷

Dalam usaha bisnis, produksi merupakan suatu kegiatan yang dapat menentukan kelangsungan sebuah usaha tersebut. Setiap usaha harus bersifat produktif, karena kelangsungan sebuah usaha tergantung pada tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Jika tingkat produktifitas banyak maka laba yang akan dihasilkan juga akan banyak begitu juga sebaliknya jika produktifitas usaha melemah dan barang yang dihasilkan sedikit maka pendapatan akan sedikit. Banyak sedikitnya produksi dan tingkat keberhasilan perusahaan karena adanya sumber daya manusia yang berhasil menangani proses produksi tersebut. Oleh karena itu, karyawan atau buruh sangat penting bagi perusahaan. Artinya, perusahaan harus menentukan besarnya upah ataupun gaji dengan sedemikian rupa sehingga karyawan puas dan perusahaan tidak rugi ataupun dirugikan.⁸

Sistem pengupahan di suatu negara biasanya didasarkan kepada falsafah atau teori yang dianut oleh negara itu. Sistem pengupahan di Indonesia pada

⁷ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Jakarta : CV Arjasa Pratama, 2020), 83.

⁸ J. T. Salim, *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek* (PT Intermasa, 1988), 11.

umumnya di dasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu: menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas kerja.⁹ Dalam Islam, ada beberapa hal yang harus diperhatikan untuk menentukan upah bagi tenaga kerja diantaranya yaitu, kesepakatan antara *ajir*(penyedia jasa) dan *mustajir* (penyewa), dalam segala jenis akad dan transaksi bisnis, terciptanya unsur rela sama rela antara pihak di dalamnya sangat dikedepankan, Islam melarang adanya unsur paksaan yang dapat merugikan salah satu pihak¹⁰. Dengan adanya kerjasama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pekerja akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya dan pekerja mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.¹¹ Namun, terkadang pengusaha dan pekerja kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang sesuai dengan ilmu Ekonomi Islam. Sehingga, dalam sebuah pekerjaan terdapat pihak yang dirugikan.¹²

Produksi Pabrik Tahu Nuri adalah salah satu *home industri* tahu yang terletak di Desa Teja kabupaten Pamekasan, yang mempunyai karyawan sebanyak enam orang dan juga ramai pembeli. Selain itu, Pabrik Tahu Nuri ini sudah terkenal di masyarakat sekitar, dengan ramainya pembeli, output yang diproduksi oleh pabrik ini semakin banyak dengan hal tersebut maka karyawan di sana mempunyai waktu yang lebih lama untuk memproduksi tahu dengan hal tersebut maka karyawan pabrik tahu nuri ini terpaksa lembur yang biasanya kerja sampai

⁹ Veronika Nugraheni Sri Lestari, Dwi Cahyono, Muh Barid Nizaruddin Wajdi, “ Sistem Pengupahan di Indonesia” , *Ekonomi dan Hukum Islam*, 8, No.2 (2017): 146.

¹⁰ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Pamekasan : Duta Media Publishing, 2017), 111.

¹¹ Dewi Lestari, “ Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam” ,(Tesis MA, Universitas Islam Negeri Walisongo , Semarang, 2015), 3.

¹² M. Sholahuddin, *Asas-asas Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 4.

sore bisa sampai malam hari. Namun banyak karyawan yang mengeluh tentang sistem pengupahan di Pabrik Tahu Nuri, karena dalam pemberian upah terkadang terjadi keterlambatan yang biasanya dibayar perminggu bisa sampai lebih dari satu minggu. Bukan hanya itu saja yang dikeluhkan oleh para karyawan, karyawan juga tidak pernah diberikan upah insentif seperti bonus atau upah tambahan atas keuntungan yang diperoleh perusahaan tersebut sedangkan hasil produksinya semakin meningkat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti sistem pengupahan yang dilakukan pada Produksi pabrik tahu Nuri Pamekasan yang berada di Desa Teja Pamekasan dalam pandangan Ekonomi Islam, dengan judul penelitian: **“Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Etika Bisnis Islam di Pabrik Tahu Nuri Pamekasan“** .

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan sistem pengupahan karyawan pada Produksi Pabrik Tahu Nuri Pamekasan ?
2. Bagaimana sistem pengupahan karyawan pada Produksi Pabrik Tahu Nuri Pamekasan dalam perspektif Etika Bisnis Islam ?

C. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah tersebut, memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa penerapan sistem pengupahan karyawan yang di terapkan pada produksi Pabrik Tahu Nuri Pamekasan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisa sistem pengupahan karyawan yang di terapkan pada produksi Pabrik Tahu Nuri Pamekasan dalam perspektif Etika Bisnis Islam.

D. Kegunaan penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat terhadap beberapa pihak baik secara teoritis maupun secara praktis. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan dan sebagai bahan pengembangan keilmuan dan pengembangan kajian hukum. Adapun manfaat penelitian secara praktis, peneliti menjabarkan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

- a. Sebagai suatu media dalam menambah ilmu pengetahuan, melatih diri dan menambah wawasan serta menguji kemampuan saya selaku peneliti sehingga dapat mengetahui apa saja kekurangan yang terjadi pada saat melakukan penelitian dan kecakapan dalam menyelesaikan suatu masalah dengan cara meneliti, menganalisa, menarik kesimpulan dan melaporkan hasilnya dalam bentuk karya tulis ilmiah.
- b. Untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan pendidikan strata-1 Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Madura.

2. Bagi Perguruan Tinggi

- a. Sebagai tolok ukur kemampuan mahasiswa dalam mempelajari, memahami teori, dan praktik Metodologi Penelitian.
- b. Sebagai tambahan perbendaharaan bacaan di perpustakaan.

3. Bagi Pabrik Tahu Nuri

Diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang menetapkan sistem pengupahan tenaga kerja sesuai pengupahan dalam pandangan Etika Bisnis Islam.

4. Bagi karyawan Pabrik Tahu Nuri

Diharapkan dapat menambah pengetahuan karyawan dan memahami mengenai sistem pengupahan sehingga tidak terdapat lagi permasalahan antara atasan dan para pekerjanya mengenai pengupahan tersebut.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan istilah-istilah atau variabel-variabel yang belum bisa dipahami oleh pembaca dan juga untuk menghindari kesalah pahaman serta guna memperoleh gambaran yang jelas. Sehingga penulis harus mendeskripsikan makna dari istilah yang terdapat dalam judul “ Sistem Pengupahan Pada Karyawan Pabrik Tahu Nuri Pamekasan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam”

1. Sistem Pengupahan merupakan cara bagaimana perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruh yang diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja.¹³
2. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji atau upah.¹⁴ Karyawan dalam hal ini wajib menjalankan pekerjaan yang menjadi tugasnya sesuai dengan

¹³ Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2019), 86.

¹⁴ Muhdar HM, *Manajemen SDM* (Depok : PT Rajagrafindo Persada, 2020), 214.

transaksi yang ada, di sisi lain karyawan berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.¹⁵

3. Etika bisnis Islam adalah sejumlah perilaku etis bisnis yang dibungkus dengan nilai-nilai syaria' h yang mengedepankan halal dan haram. Jadi perilaku yang etis itu ialah perilaku yang mengikuti perintah Allah SWT dan menjauhi larangannya.¹⁶ Sedangkan menurut Djakfar, Etika Bisnis Islam adalah norma-norma etika yang berbasis al-Qur' an dan hadis yang harus dijadikan acuan oleh siapapun dalam aktifitas bisnis.¹⁷

Dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan adalah cara perusahaan memberikan upah kepada karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut guna untuk kesejahteraan karyawan, sedangkan karyawan itu sendiri adalah seseorang yang bekerja di perusahaan dan mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang ditentukan, dan Etika Bisnis Islam adalah ahlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Beberapa kajian terdahulu tentang sistem pengupahan karyawan dalam perspektif Etika Bisnis Islam adalah sebagai berikut :

1. Rafiuddin, 2017, tentang “ Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, praktek sistem pengupahan karyawan yang dijalankan CV. Fikram Jaya Teknik, mengenai waktu pemberian upah karyawan belum sesuai dengan ruang lingkup pandangan

¹⁵ Rafiuddin, “ Sistem Pengupahan Karyawan dalam perspektif Islam” (Skripsi, UIN Alaudin Makassar, 2017), 23.

¹⁶ Fitri Amalia, Konsep dan Implementasi Pada Pelaku Usaha Kecil. “ *Etika Bisnis Islam* ” , Vol 4, No.1, (Januari 2014), 135.

¹⁷ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Islam* (Jakarta : Penebar Plus, 2012), 30.

Islam. Yang di mana Islam melarang menunda-nunda upah seorang karyawan. Akan tetapi penetapan jumlah upah karyawan pada CV. Fikram Jaya Teknik ini sudah sesuai yang dianjurkan di dalam Islam karena sudah disebutkan di awal kerja oleh pemilik CV, sehingga semua karyawan mengetahui berapa upah perhari dan perbulan yang akan diterimanya. CV. Fikram Jaya Teknik belum mengikuti konsep adil, karena tidak ada perbedaan porsi upah antara karyawan yang besar tanggung jawabnya dengan karyawan biasa. Upah yang diterima para karyawan jumlahnya sama. Kemudian CV. Fikram Jaya Teknik sudah menetapkan upah yang layak untuk para karyawannya, karena upah yang diterima karyawan sudah di atas rata-rata standar UMR Kota Makassar.¹⁸

2. Ariesti Wulandari, 2018, tentang “ Sistem Pengupahan Buruh Krupuk Bakso Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam” . Menghasilkan penelitian bahwa sistem pengupahan buruh krupuk bakso di desa Wanosari dengan model kerja borongan dan sistem upah mingguan adanya kejanggalan sehingga tidak sesuai dengan etika bisnis Islam. Hal ini terlihat dari prinsip keadilan (keseimbangan), di mana buruh yang bekerja memiliki umur dan keahlian yang berbeda-beda sehingga untuk mendapatkan banyak dikitnya hasil kerja sangatlah berbeda. Kejanggalan itu terlihat pula pada pada prinsip tanggung jawab, di mana para buruh yang bekerja dengan sistem cepat selesai

¹⁸ Rafiuddin, “ Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam” . (Skripsi : Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017), 33.

membuat hasil kerja yang tidak rapi atau kurang maksimal. Sehingga hal tersebut membuat pemilik usaha merasa dirugikan.¹⁹

3. Nur Qiswah, 2019, tentang “ Sistem Upah Buruh Pabrik Gabah Perspektif Etika Bisnis Islam” . Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) sistem pemberian upah buruh pabrik gabah di Baranti Kab. Sidrap, yaitu diberikan sesuai dengan jenis pekerjaannya dan sedikit banyaknya upah tergantung dari hasil produksi dan jumlah gabah yang dikelola. Jika produksi gabah sedikit maka upah juga diberikan rendah dan upah juga biasanya diberikan dalam bentuk beras atau uang dan upah juga sering mengalami penundaan pembayaran. b) praktek upah di Baranti Kab. Sidrap menurut etika bisnis Islam yang telah diterapkan yaitu prinsip keseimbangan, kehendak bebas, tanggung jawab, dan kebenaran. Sedangkan prinsip etika bisnis Islam belum diterapkan oleh beberapa buruh yaitu kesatuan, dalam hal tidak melaksanakan shalat apabila telah tiba waktu shalat karena terlalu sibuk dalam bekerja dan adapula buruh yang tidak mengerjakan shalat meskipun mereka tidak bekerja.²⁰

Dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah disampaikan oleh peneliti di atas, maka penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya baik itu dari tempat (penelitian ini berlokasi di Desa Teja Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan. Sedangkan penelitian di atas berlokasi di Desa Wanosari, di Baranti Kab. Sidrap, dan juga di CV. Fikram Jaya, waktu (waktu penelitian ini dilakukan di tahun 2021 sedangkan penelitian sebelumnya di tahun 2017, 2018,

¹⁹ Ariesti Wulandari, “ Sistem Pengupahan Buruh Krupuk Bakso Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Kasus Desa Wonosari Kecamatan Pekalongan Kabupaten Lampung Timur).” (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2018), 46.

²⁰ Nur Qiswah, “ Sistem Upah Buruh Pabrik gabah Perspektif Etika Bisnis Islam” (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri, 2019), 44.

dan 2019), dan juga dari permasalahan yang melatar belakangi peneletian terdahulu tentunya berbeda dengan permasalahan yang ada pada penelitian ini.