

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Saat ini pesatnya perkembangan zaman menuntut setiap individu untuk lebih kreatif dan inovatif dalam berkarya dan berwirausaha. Wirausaha merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melihat dan menilai kesempatan bisnis, mengumpulkan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengambil tindakan yang tepat dan mengambil keuntungan dalam rangka meraih kesuksesan.¹ Persaingan antar individu atau kelompok dalam dunia usaha mengalami puncak persaingan yang sangat ketat, baik usaha golongan kecil, usaha golongan menengah, maupun sampai usaha golongan besar. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) diakui memainkan peranan vital di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di negara berkembang dan negara maju.

Indonesia sebagai negara berkembang mengakui adanya keberadaan UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian. UMKM bisa menghasilkan tenaga kerja yang produktif sehingga meningkatkan produktivitas dalam menghasilkan produk- produk atau jasa.² Setelah krisis moneter tahun 1997, UMKM menjadi perhatian pemerintah dan masyarakat karena daya tahannya yang kuat terhadap krisis tersebut. Selama krisis tersebut terjadi, UMKM sebagai katup pengaman bagi perekonomian nasional. Oleh karena itu kontribusi UMKM

¹ Irjus Indrawan dkk, *Pendidikan Kewirausahaan dan Etika Bisnis* (Purwokerto: CV. Pena Persada, 2020), 15.

² Didin Abdurrahim, *Strategi Pengembangan Kelembagaan UMKM* (Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani, 2020), 1

terhadap pembangunan ekonomi Indonesia perlu untuk terus ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan peran UMKM dalam Undang- undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), bahwa UMKM merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan pekerjaan dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional.

Selain itu, UMKM juga merupakan salah satu pilar utama ekonomi nasional yang harus memperoleh kesempatan utama, dukungan, perlindungan, dan pengembangan seluas- luasnya sebagai wujud keberpihakan kepada kelompok usaha ekonomi rakyat.³ UMKM bisa berbentuk bisnis kuliner, bisnis fashion, bisnis pendidikan, bisnis agribisnis, bisnis *tour & travel*, bisnis produk kreatif, bisnis teknologi, bisnis kulir, bisnis otomotif, bisnis toko kelontong, bisnis kerajinan, bisnis kecantikan, bisnis *event organizer*, bisnis kebutuhan anak, dan bisa bisnis berbentuk Usaha Dagang (UD).

Usaha Dagang (UD) biasa juga dikenal dengan perusahaan perseorangan merupakan bentuk usaha yang pemiliknya hanya satu orang. Pimpinan disini berada pada pemilik dan mempunyai tanggung jawab yang tidak terbatas, dikarenakan setiap permasalahan atau keputusan harus ditangani dan diatasi sendiri oleh pemilik usaha.⁴ Usaha Dagang merupakan suatu peluang usaha yang bermunculan dalam era sekarang karena semakin sempitnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Dalam perekonomian Indonesia, sektor Usaha Dagang memegang peranan penting,

³ Didin Abdurrahim, *Strategi Pengembangan Kelembagaan UMKM*. 4

⁴ Buchari Alma, *Pengantar Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2010). 62

terutama bila dikaitkan dengan jumlah tenaga kerja yang mampu di serap oleh Usaha Dagang. Usaha dagang ini, selain memiliki arti strategis bagi pembangunan juga sebagai upaya pemerataan hasil hasil pembangunan yang telah tercapai.⁵

Selama ini disadari ataupun tidak, tenaga kerja atau buruh merupakan permasalahan yang perlu diperharikan. Tenaga kerja atau buruh merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi perusahaan. Tenaga kerja (usia 15- 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja, jika mereka ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.⁶

Tenaga kerja tentunya tidak lepas dari pembahasan mengenai upah. Upah (*al- ujarah*) adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang diberikan seseorang atau suatu lembaga atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja, dan prestasi kerja atau pelayanan yang telah dilakukannya. Pemberian upah (*al- ujarah*) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan timbul hubungan kerja sama antara pekerja dengan majikan yang berisi hak- hak atas kewajiban masing- masing pihak.⁷ Upah yang diberikan majikan kepada tenaga kerja atau buruh harus sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan sesuai dengan yang kontrak yang sudah disepakati, sehingga bisa terpenuhi hak para pekerja untuk mendapatkan upah yang adil yang sesuai dengan pekerjaannya. Upah menjadi sangat penting dikarenakan

⁵ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), 44

⁶ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003). 59

⁷ Fuad Riyadi, "Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam," *Iqtishadia*, Vol 8, No 1 (Maret 2015). 161

tingginya ketergantungan pekerja untuk memenuhi kelangsungan hidup mereka dan keluarganya.

Islam memandang bahwa upah tidak sebatas imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja, melainkan terdapat nilai- nilai moralitas yang menunjuk pada konsep kemanusiaan. Majikan dalam menetapkan upah tidak melakukan kezaliman terhadap tenaga kerja ataupun kezaliman oleh tenaga kerja. Dengan kata lain, majikan tidak dibenarkan mengeksploitasi tenaga kerja dan tenaga kerja tidak boleh mengeksploitasi majikannya.⁸ Islam sebagai agama memberikan pedoman kehidupan manusia dalam kehidupan ekonomi pada umumnya dan masalah ijarah khususnya, memberikan batasan moral dalam hal pengupahan. Batasan moral diantaranya, upah harus memenuhi prinsip keadilan. Apabila seseorang tenaga kerja atau buruh upahnya tidak dibayar secara adil dan pantas, maka hal itu memberi pengaruh terhadap daya beli dan taraf hidup tenaga kerja serta keluarganya.

Islam selalu mengatur setiap perilaku umat- Nya, mulai dari kepentingan individu sampai khalayak banyak, semuanya ditentukan berdasarkan ketentuan yang telah diatur dalam ajaran Islam. Hubungan manusia dengan manusia juga menjadi sorotan yang diatur dalam agama Islam, sebagai hubungan antara majikan dengan karyawannya. Setiap pemilik usaha tentunya ingin selalu memperoleh keuntungan yang besar, tetapi terkadang pemilik usaha mengabaikan kepentingan pekerja sehingga merugikan para pekerja.

Dalam pengupahan yang diberikan oleh majikan harus berifat transparan dan menggunakan nilai keadilan didalam kontrak kerja. Dalam Islam kontrak kerja

⁸ Havis Aravik, "Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam," *Islamic Banking*, Vol 4, No 1 (Agustus 2018). 6

harus dilakukan pencatatan, baik terkait dengan waktu kerja, bentuk pekerjaan, dan jumlah upah yang akan diterima oleh pekerja.⁹ Rincian mengenai besar upah yang diberikan dan aturan dalam kontrak kerja harus jelas. Dalam kontrak kerja harus ada rincian mengenai gaji pokok, tambahan upah terhadap pekerja yang bagus atau berprestasi, tunjangan yang bersifat tetap dan tidak, potongan upah terhadap pekerja yang melakukan kesalahan atau tidak disiplin, dll. Adanya kontrak kerja yang jelas supaya terhindar dari perselisihan yang kemungkinan terjadi dikemudian hari.

Dari beberapa UD di Pamekasan, upah yang diberikan oleh pemilik usaha kepada tenaga kerjanya ada yang di bawah atau setara dengan Upah Minimum Kota (UMK) yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini disampaikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Pamekasan yaitu bapak Supriyanto, bahwasannya banyak perusahaan di Pamekasan yang tidak membayar upah karyawan minimal sesuai dengan UMK Pamekasan. Padahal karyawan bekerja untuk keberlangsungan perusahaan itu sendiri.¹⁰ Pemberian upah terhadap tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaannya akan memotivasi pekerja untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan upah yang diberikan tersebut diharapkan bisa mencukupi kebutuhan hidup pribadi dan keluarganya agar taraf hidup tenaga kerja bisa semakin baik.

Penjelasan di atas memberikan gambaran tentang yang akan diteliti oleh peneliti. Peneliti melakukan penelitiannya di UD. HSN di Desa Konang, Kecamatan Galis, Kabupaten Pamekasan. UD HSN tersebut bergerak dibidang

⁹ Havis Aravik, "Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam," *Islamic Banking*, Vol 4, No 1 (Agustus 2018). 7

¹⁰ Umarul Faruk, "Di Pamekasan Marak Perusahaan Gaji Karyawan di Bawah UMK," <http://maduraindepth.com/id-pamekasan-marak-perusahaan-gaji-karyawan-di-bawah-umk>, diakses pada 27 Desember 2021

pembuatan petis yang memiliki produk berkualitas dengan campuran sari ikan tuna dan bahan- bahan lainnya yang mengedepankan produk yang halal.

Berdasarkan hasil wawancara pra- penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwasannya tujuan pemberian upah disini untuk membangkitkan semangat para tenaga kerja agar tenaga kerja lebih giat dalam bekerja dan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Tenaga kerja disini memiliki peran penting dalam memproduksi produk UD HSN. Pemilik UD HSN berupaya memberikan upah secara maksimal agar tidak terjadi diskriminasi antara pemilik usaha dengan tenaga kerja.

UD HSN merupakan salah satu pabrik pembuatan petis yang ada di Desa Konang, Kecamatan Galis, Kabupaten Pamekasan. UD HSN dari tahun ketahun usahanya mengalami peningkatan. Menurut pemilik UD HSN jumlah penjualan pada tahun 2019 sebanyak ± 24.800 blek, tahun 2020 sebanyak ± 26.000 blek, tahun 2021 sebanyak ± 32.000 blek. Pada masa pandemi Covid-19 jumlah penjualan produk petis UD HSN masih bisa meningkat.¹¹

Selain pemasaran produk di dalam pulau Madura, UD HSN juga memasarkan produknya ke laur pulau Madura. Dengan banyaknya permintaan pesanan petis dari luar Pulau Madura. UD HSN secara bertahap meningkatkan jumlah produksi, alat-alat, tenaga kerja, dll. Bertambahnya jumlah produksi juga akan mempengaruhi jumlah alat transportasi yang harus ditambah agar permintaan konsumen dari luar pulau Madura bisa terpenuhi dengan tepat waktu. UD HSN melakukan pengiriman petis ke laur pulau Madura sekitar 3 kali sebulan sebanyak 100 blek per-pengiriman.

¹¹ Abdullah, Pemilik UD HSN, Wawancara Langsung, (26 Desember 2021).

Dengan kemajuan usaha dan peningkatan produksi pada UD HSN, upah yang diberikan oleh pemilik usaha kepada tenaga kerja juga bisa ditingkatkan agar usaha yang maju terus berkembang secara konsisten dan bisa berkembang semakin meresat.

Dari pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai sistem pengupahan yang berlaku di UD HSN, dengan judul penelitian: “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pada UD HSN Di Desa Konang Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan Dalam Perspektif Upah Dalam Ekonomi Islam.”

B. Fokus Penelitian

Dari konteks penelitian di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja yang diterapkan pada UD. HSN di Desa Konang Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan?
2. Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja pada UD. HSN di Desa Konang Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan dalam perspektif upah dalam ekonomi Islam?

C. Tujuan Penelitian

Fokus penelitian tersebut, memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa sistem pengupahan tenaga kerja yang diterapkan pada UD. HSN di Desa Konang Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisa sistem pengupahan tenaga kerja pada UD. HSN di Desa Konang Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan dalam perspektif upah dalam ekonomi Islam.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat terhadap beberapa pihak baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan diantaranya sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dimaksudkan sebagai tambahan pengetahuan tentang sistem pengupahan tenaga kerja untuk memaparkan, melatih, dan pengembangan pola pikir yang sistematis sekaligus dapat menambah wawasan serta pengalaman baru yang nantinya dapat dijadikan modal dalam meningkatkan pengetahuan penulis.

b. Bagi Institut Agama Islam Negeri Madura

Penelitian ini diharapkan menjadi wawasan serta dapat pula dijadikan salah satu sumber untuk meningkatkan daya pikir mahasiswa. Dan Sebagai salah satu wujud tri darma Perguruan Tinggi yakni pendidikan, pengabdian, dan penelitian.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan diantaranya sebagai berikut:

a. Bagi UD HSN

Penelitian ini dapat dijadikan catatan atau koreksi untuk meningkatkan sistem pengupahan yang sudah baik, sekaligus dapat memperbaiki kelemahan dan kekurangan yang ada.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan dan wawasan bagi pembaca sekaligus untuk dijadikan sebagai kajian secara ilmiah sesuai dengan perkembangannya, serta dapat dijadikan bahan acuan penelitian pada masa yang akan mendatang.

E. Definisi Istilah

Penelitian perlu memberikan batasan terhadap istilah- istilah yang digunakan dalam penelitian agar terdapat kesamaan pemahan dan penafsiran serta terhindar dari kekaburan makna. Sehingga penulis harus mendeskripsikan makna dari istilah yang terdapat dalam judul “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pada UD. HSN Di Desa Konang Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan Dalam Perspektif Upah Dalam Islam.” yakni:

1. Upah adalah hak yang harus diberikan kepada pekerja/ buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas sesuatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Sistem pengupahan merupakan cara bagaimana perusahaan memberikan upah kepada pekerja/ buruh yang diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja.

3. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
4. Upah Dalam Ekonomi Islam merupakan upah atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang dilakukan yang berlandaskan dari Al-Qur'an, hadis, ijma', qias.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk pencapaian hasil penulisan skripsi yang maksimal, maka peneliti akan memaparkan hasil dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini:

1. Luluk Ulfi Ariyani, 2020, tentang "Mekanisme Pengupahan Tenaga Kerja Pada Industri Konveksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Desa Kemas Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan)."

Dalam penelitian ini, terdapat mekanisme pengupahan tenaga kerja pada konveksi di Desa Kemas Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan (konveksi Radinka), JME Jens dan Putri Pelangi menggunakan sistem upah borongan namun menggunakan kalkulasi hasil yang didapatkan. Semakin banyak seseorang pekerja tersebut memproduksi maka semakin banyak pula upah uang diterima oleh pekerja tersebut.

Ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam. Jika dilihat dari kontrak kerja dalam Islam (Ijarah) yaitu rukun dan syaratnya sudah terpenuhi dan sesuai dengan pandangan Ekonomi Islam yaitu aqid (Mu'jir dan Musta'jir), Sighat (Ijab dan qabul), Ujrah (sewa atau upah) mama'jur (manfaat). Untuk aspek keadilan sudah

cukup adil dan layak karena pengusaha tidak membedakan dari prestasi kerja karyawan, melainkan dari kemampuan karyawan dalam menghasilkan outputnya. Diliat dari aspek kelayakan pada sistem pengupahan ini sudah memenuhi upah yang layak karena karyawan akan mendapatkan bonus atau THR di akhir tahun. Dalam aspek perjanjian kerja masih kurang baik karena karyawan tidak dapat melakukan tawar menawar mengenai upah yang diberikan oleh pengusaha. Jika dilihat dari sistem pengupahan menurut perspektif Islam belum sesuai dengan Ekonomi Islam karena dalam pemberian upah yang diberikan oleh pengusaha kadang terlambat dalam pemberian upah kepada karyawan, hal tersebut bertentangan dengan prinsip pengupahan dalam Ekonomi Islam.¹²

Persamaan dari penelitian ini sama- sama menggunakan pendekatan kualitatif, dan jenis penelitiannya juga sama menggunakan metode penelitian deskriptif. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini lokasi penelitiannya berbeda.

2. Fauziah Riniani, 2019, tentang “Sistem Pengupahan Karyawan Garmen Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada PT Sampangan Duta Pancasakti Textil Pekalongan).”

Dalam penelitian ini, sistem pengupahan pada karyawan Garmen PT Sampangan Duta Pancasakti Textil Pekalongan menggunakan sistem upah harian dan Borongan, dimana upah yang diambil seminggu sekali yaitu pada hari Kamis. Upah diketahui oleh setiap karyawan dengan bukti slip upah yang diterima dari

¹² Luluk Ulfi Ariyanti, “Mekanisme Pengupahan Tenaga Kerja Pada Industri Konveksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Desa Kemasan Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan).” (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, 2020). 91. Diakses dari <http://repository.iainpekalongan.ac.id/435/1>, pada tanggal 15 November 2021.

bendahara secara langsung. Selain upah, juga diberikan tunjangan yang menguntungkan para karyawan.

Ditinjau dari perspektif ekonomi islam sistem pengupahan karyawan Garmen PT Sampangan Duta Pancasakti memenuhi karakteristik yaitu *pertama*, prinsip ketenagakerjaan disini sudah terpenuhi dengan diberikan kebebasan menggunakan jam istirahat, tidak ada unsur eksploitasi terhadap sumber daya manusia karena karyawan diberikan fasilitas berupa tunjangan. *Kedua*, sistem pengupahan pada karyawan Garmen PT Sampangan Duta Pancasakti Textil Pekalongan sudah baik, karena perusahaan menyebutkan besaran upah yang akan diterima oleh pekerja secara jelas sebelum pekerja memulai pekerjaannya. *Ketiga*, konsep upah dalam ekonomi Islam menekankan upah pekerja diberikan secara adil dan layak. Ketetapan upah karyawan Garmen PT Sampangan Duta Pancasakti Textil Pekalongan dilihat dari sudut pandang upah secara adil dan layak sebagai berikut: antara pekerja yang rajin dengan yang malas akan mendapatkan upah yang tidak sama terlebih lagi untuk karyawan borongan. Dan upah yang ditetapkan berdasarkan dengan standar Upah Minimum Kabupaten atau UMK khususnya pada karyawan harian. Namun pada karyawan Borongan upah yang diterima sesuai dengan hasil yang mereka peroleh.¹³

¹³ Fauziyah Riniani, “Sistem Pengupahan Karyawan Garmen Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada PT Sampangan Duta Pancasakti Textil Pekalongan).” (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, 2019). 93. Diakses dari <http://repository.iainpekalongan.ac.id/439/2>, pada tanggal 15 November 2021.

Persamaan dari penelitian ini sama- sama menggunakan pendekatan kualitatif, dan jenis penelitiannya juga sama menggunakan metode penelitian deskriptif. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini lokasi penelitiannya berbeda.

3. Nur Qiswah, 2019, “Sistem Upah Buruh Pabrik Gabah Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Di Baranti Kab Sidrap).”

Dalam penelitian ini, sistem upah yang diberikan sesuai jenis pekerjaan dan tingkat kesulitan pekerjaan, upah akan diberikan lebih tinggi jika jenis pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi, begitu juga sebaliknya. Sedikit banyaknya upah juga tergantung dari hasil produksi gabah di pabrik tersebut, jika produksi gabah lebih banyak maka upah juga diberikan lebih tinggi, dan jika produksi gabah sedikit maka upah yang diberikan juga rendah, dan upah diberikan biasanya dalam bentuk uang tetapi upah juga diberikan dalam bentuk beras jika harga beras tersebut murah, dan dapat terjadi penundaan pembayaran dalam waktu yang cukup lama. Praktek upah di Baranti Kab Sidrap ditinjau dari etika bisnis Islam ada yang sesuai dengan etika bisnis Islam dan ada pula yang tidak sesuai dengan etika bisnis Islam. Prinsip etika bisnis yang diterapkan para buruh yaitu prinsip keseimbangan, kehendak bebas, tanggung jawab, dan kebenaran. Sedangkan prinsip etika bisnis Islam yang belum diterapkan oleh beberapa buruh yaitu kesatuan, dalam hal tidak melaksanakan shalat apabila telah tiba shalat.¹⁴

¹⁴ Nur Qiswah, “Sistem Upah Buruh Pabrik Gabah Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Di Baranti Kab Sidrap)” (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, 2019). 70. Diakses dari <http://repository.iainpare.ac.id/1607/1/15.2200.101>, pada tanggal 24 September 2021.

Persamaan dari penelitian ini sama- sama menggunakan pendekatan kualitatif, dan jenis penelitiannya juga sama menggunakan metode penelitian deskriptif. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini lokasi penelitiannya berbeda.