

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia adalah makhluk sosial, tidak bisa hidup tanpa bantuan manusia lain. Kebutuhan manusia beraneka ragam. Jika satu kebutuhan telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain. Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan asset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup instansi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan instansi tersebut. Salah satu dari profesionalitas SDM adalah mampu bekerja dengan baik. Jika instansi ingin berkembang dengan pesat, maka instansi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Sebagai bentuk pendukung terhadap suatu kinerja yang menempati instansi yaitu dengan adanya honor atau gaji.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan kampus maupun bagi dosen luar biasa. Bagi kampus adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi dosen luar biasa akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dosen luar biasa dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan instansi. Jadi disiplin dosen luar biasa adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan instansi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.¹

¹Edy Sutrisno. *Managemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana. 2009) 88.

Salah satu motivasi dosen luar biasa bekerja adalah untuk mendapatkan kesejahteraan, dalam hal ini berbentuk gaji. Gaji yang ditetapkan oleh kampus merupakan salah satu sumber kinerja dosen luar biasa. dosen luar biasa yang bekerja di instansi kampus pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer sehari-hari. dosen luar biasa pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa semangat dalam bekerja.

Gaji adalah bayaran pokok yang diterima oleh seseorang, tidak termasuk unsur-unsur variable dan tunjangan lainnya. Menurut Afzalur Rahman gaji/upah adalah harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Masalah upah sangat penting dan berdampak luas, dalam hal pekerja tidak bisa mendapatkan upah yang adil dan wajar, tidak hanya mempengaruhi mata pencaharian pekerja dan keluarganya, tetapi secara langsung akan mempengaruhi seluruh masyarakat karena mereka banyak mengkonsumsi produksi.²

Gaji merupakan faktor instansi dari faktor individu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dosen luar biasa. Salah satu usaha yang dapat dilakukan kampus untuk menciptakan kondisi tersebut diantaranya melalui program insentif penyemangat kerja dalam arti sebagai pendorong untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan dosen luar biasa, karena kinerja dan produktivitas instansi akan meningkat, hal tersebut akibat dari dosen luar biasa yang bekerja dengan optimal.³ Soemarso menyatakan bahwa gaji adalah imbalan kepada dosen

²Michael Armstong, *Sistem Penggajian*, (Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 1995), 7.

³Donni Juni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. (Bandung ALFABETA. 2016), 2010.

luar biasa yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.⁴

Motivasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap dosen luar biasa terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan kerjanya. Menurut Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.⁵ Seorang rektor juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan, juga jaminan keselamatan kerja sehingga dosen luar biasa akan merasa terpuaskan.

Dimana dalam hal ini banyak penelitian yang mengarah pada sistem pemberian upah atau gaji pengajar honorer. Diantaranya Aditya Kusuma mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah yang membahas terkait “Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada Pt Mnc Sky Vision Tbk Palembang”.⁶ Ada juga “Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Sistem Upah Buruh Pabrik Batu Kerikil Di Dusun Lojie Desa Bojo Kab. Barru” yang dibahas oleh Sitti Annisa mahasiswa Hukum ekonomi syariah fakultas syariah dan ilmu hukum islam institut agama islam negeri parepare (2022). Kerjasama antara seorang pengupahan (mu’jir) dengan pekerja yang menerima upah (musta’jir) dalam hal perburuhan atau ketenagakerjaan disebut dengan ijārah. Proses terjadinya ijārah berasal dari buruh memberi tenaga kepandaian dan keahliannya kepada majikan guna mengerjakan suatu usaha yang dimiliki.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Dosen Luar Biasa dalam sistem gaji Dosen Luar Biasa (DLB) tidak sesuai dengan kebijakan rektor IAIN Madura, dari sering terjadinya keterlambatan pembayaran gaji satu minggu bahkan sampai satu bulan, tetap saja Dosen Luar

⁴Soemarso, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2009), 335.

⁵Robbins, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2006), 201.

⁶Aditya Kusuma, Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada Pt Mnc Sky Vision Tbk Palembang, *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah* (September 2017)

Biasa mendapatkan gaji/upah setelah dana turun yang tanggalnya pun tidak bisa dipastikan, sehingga bagi dosen luar biasa yang pendapatannya ketergantungan dengan gaji ini masih terbebaskan.⁷

Gaji atau upah dosen luar biasa itu tidak sama tergantung dari banyaknya mengajar namun untuk besaran gaji atau upah itu sangatlah kecil tidak standar UMK yang ada di kabupaten Pamekasan dengan rincian Rp.6.000 x jumlah mahasiswa, Korektor 50.000 x 1 makul, Jaga ujian Rp.40.000 x 1 kelas dan dikenakan Pajak 11%.⁸

Berkaitan dengan bentuk kerja dalam akad ijārah yang mentransaksikan seorang pekerja atau buruh, maka harus terpenuhi beberapa persyaratan seperti jenis obyek atau bentuk ijārah haruslah jelas. Baik dari jenis pekerjaan, tujuan dan waktu pengerjaannya. Hal ini ditujukan untuk mengantisipasi munculnya praktek kesewenang-wenangan terhadap kaum buruh. Tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab Islam tidak hanya memandang upah sebatas imbalan yang diberikan kepada pekerja, melainkan terdapat nilai-nilai moralitas yang merujuk pada konsep kemanusiaan. Transaksi ijārah diberlakukan bagi seorang pekerja atas jasa yang mereka lakukan. sementara upahnya ditakar berdasarkan jasanya dan besaran tanggung jawab. Takaran minimal yang diberikan kepada buruh juga harus mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, apa yang menjadi kebutuhan buruh merupakan tanggung jawab pihak majikan yang mempekerjakan buruh tersebut.⁹

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok masalahnya adalah bagaimana Implementasi Prinsip Syariah pada kebijakan rektor IAIN Madura terhadap sistem gaji Dosen

⁷Moh. Elman, Dosen Luar Biasa Fakultas Tarbiyah IAIN Madura

⁸ Firdausiyah, Dosen Luar Biasa Fakultas Tarbiyah IAIN Madura

⁹Dimayuddin Djuwaini, *Pengantar Fiqih Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 160.

Luar Biasa. terdapat dua subpoin masalah dan setiap subpoin masalah dianalisis menurut prinsip syariah. Dua subpoin masalah yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kebijakan Rektor IAIN Madura dalam sistem penggajian dosen luar biasa?
2. Bagaimana implementasi prinsip-prinsip Syariah dalam kebijakan rektor IAIN Madura tentang sistem penggajian dosen luar biasa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kebijakan Rektor IAIN Madura dalam sistem penggajian dosen luar biasa
2. Untuk mengetahui implementasi prinsip-prinsip Syariah dalam kebijakan rektor IAIN Madura tentang sistem penggajian dosen luar biasa

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan peneliti memiliki suatu fungsi yang cukup berkelas untuk beberapa pihak dalam kehidupan bersosial dalam kehidupan bermasyarakat, baik secara teoritis maupun secara praktis. Secara umum penelitian ini diharapkan dapat menambah suatu pengetahuan yang sangat berguna untuk memperdalam wawasan pengetahuan khususnya pada Implementasi Prinsip Syariah pada kebijakan rektor IAIN Madura terhadap sistem gaji Dosen Luar Biasa. Ada beberapa kegunaan yang harus diperoleh yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Secara Teoritis untuk menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan tentang standar pemberian gaji kepada guru honor secara ekonomi islam.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura, khususnya mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah. Hasil penelitian ini sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan tambahan wawasan pemahaman mengenai

penerapan prinsip syariah di IAIN Madura tentang sistem gaji dosen luar biasa untuk dikaji lebih lanjut

- b. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebuah patokan bagi peneliti dan dapat memberikan tambahan pengetahuan terhadap peneliti

E. Definisi Operasional

Judul proposal ini adalah “Implementasi Prinsip Syariah pada kebijakan rektor IAIN Madura terhadap sistem gaji Dosen Luar Biasa” untuk penjelasan tentang pengertian variabel-variabel judul secara terperinci dalam hal mengurangi kesalahpahaman peneliti menjelaskan, di antaranya :

1. Implementasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan. Definisi lain dari implementasi adalah menyediakan sarana untuk melakukan sesuatu yang memiliki efek atau pengaruh pada sesuatu

2. Prinsip Syariah

Prinsip syariah adalah seperangkat panduan atau aturan yang berasal dari ajaran agama islam untuk mengatur berbagai aspek kehidupan individu dan masyarakat, Prinsip syariah didasarkan pada al-qur`an (kitab suci islam) dan hadist (ucapan dan tindakan nabi muhammad).prinsip syariah mencakup berbagai bidang, termasuk hukum, moralitas, keuangan, pernikahan, warisan, dan banyak lagi.prinsip ini bertujuan untuk mempromosikan keadilan,kebaikan, kesetaraan,keseimbangan, dan keharmonisan dalam masyarakat muslim¹⁰

3. Institut Agama Islam Negeri Madura

Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri, Pulau Madura provinsi Jawa Timur, Indonesia. STAIN Pamekasan didirikan berdasarkan pada Surat Keputusan Presiden Nomor 11 Tanggal

¹⁰Khan,M.(2013). Islamic banking and finance:an introduction to islamic banking and finance principles and practice. Edinburg university press

21 Maret 1997 bertepatan dengan Tanggal 12 Dzulqaidah 1417 H. IAIN Madura dengan di terbitkan Peraturan Presiden Nomor 28 Tahun 2018 tentang IAIN Madura di tandatangani oleh Presiden 5 April 2018 dan diresmikan oleh Menteri Agama RI yaitu Lukman Hakim.

4. Gaji

Gaji adalah imbalan finalisasi yang diberikan kepada seseorang sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang dilakukannya. Gaji umumnya merupakan jumlah uang yang dibayarkan secara berkala seperti perbulan atau perminggu, kepada karyawan atau pekerja.¹¹

5. Dosen Luar Biasa

Dosen luar biasa adalah dosen yang bukan tenaga tetap pada perguruan tinggi, sebagai dosen luar biasa tidak terikat dengan kontrak dan bisa memilik kebebasan untuk mengajar sampai kapan sedangkan untuk jadwal mengajar bisa mengikuti jadwal perkuliahan dari pihak kampus.¹²

¹¹Kamus besar bahasa indonesia (KBBI)

¹²Indra bastian,akuntansi pendidikan,(pt gelora aksara pratama,2006), 30.