

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Ketenagakerjaan merupakan variabel yang krusial dalam pembahasan ekonomi baik dalam tinjauan makro maupun mikro. Pada tataran makro ekonomi misalnya berapa kesempatan kerja yang tercipta dalam suatu perekonomian, ketenaga kerjaan pada ekonomi Islam hal yang paling penting dalam makna bekerja dalam Islam. Pentingnya input tenaga kerja sebagai faktor produksi, hak dan kewajiban tenaga kerja, permintaan dan penawaran tenaga kerja, berapa angka pengangguran, bagaimana penetapan upah pengupahan. Pada tataran mikro tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting. Kualitas input tenaga kerja yang dilihat dari *hard skill* dan *soft skill* sangat berpengaruh pada kuantitas maupun kualitas *output* suatu produksi. Penggunaan tenaga kerja berorientasi pada penggunaan tenaga kerja yang lebih banyak, penuh keberkahan dan tidak berorientasi pada duniawi atau keuntungan semata. Pada tataran makro kebijakan tenaga kerja diarahkan sampai terpenuhinya seluruh peluang kerja dan apabila terdapat tenaga kerja yang tidak bekerja, hal ini disebabkan mereka tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku.¹

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. Tenaga kerja sebagai satu faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak

¹ Fordebi & Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), hlm.225.

dieksploitasi oleh manusia dan diolah buruh.² Kedudukan tenaga kerja dewasa ini sangat penting artinya bagi pembangunan bangsa Indonesia. Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat telah membawa banyak perubahan di berbagai sektor, sehingga menimbulkan persaingan usaha yang begitu ketat di semua sektor usaha. Kondisi yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan.

Masalah tenaga kerja memang suatu masalah yang sangat kompleks dan sangat urgen yang seharusnya mendapat perhatian khusus, maju mundurnya bisnis perusahaan pada khususnya dan perekonomian pada umumnya, tidak lepas dari peran tenaga kerja atau sumber daya manusia.³ Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.⁴

Dalam Islam, besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak. Tingkat upah minimum dalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu pangan, sandang, dan papan. Ada dua faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan upah, yaitu faktor primer dan faktor sekunder. Faktor primer adalah kebutuhan dasar, beban

² Nurul Huda, Dkk, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Depok: Kencana, 2008), hlm. 227.

³ Hendy Herijanto, "Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan." *Jurnal Islaminomic*, Vol. 7, No. 1, (April 2016), hlm. 12.

⁴ Andi Fariana, *Aspek Ilegal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 3.

kerja dan kondisi pekerjaan sedangkan faktor sekunder adalah memperlakukan pekerja sebagai saudara.⁵

Menetapkan upah yang adil bagi seorang karyawan sesuai kehendak syari'ah bukan suatu pekerjaan yang mudah. permasalahannya terletak pada ukuran yang akan digunakan dan dapat membantu mentransformasikan konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja.⁶Persoalan upah ini sangat penting karena ia mempengaruhi masyarakat secara keseluruhan. Jika para pekerja tidak mendapatkan upah yang memadai, hal itu tidak hanya akan mempengaruhi nafkahnya saja melainkan juga daya belinya. Jika sebagian besar pekerja tidak memiliki daya beli yang cukup, maka hal itu akan mempengaruhi seluruh industri yang memasok barang-barang konsumsi bagi kelas pekerja.⁷

Upah dalam bahasa Arab sering disebut dengan *ajrun* atau *ajran* yang berarti memberi hadiah. Upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga kerja yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan yang telah atau akan dilakukan atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan.⁸Memperlakukan kewajiban dan hak antara buruh dan majikan, yakni bagaimana sistem ekonomi *syariah* mengatur prinsip-prinsip hubungan kerja antara pemilik perusahaan (majikan) terhadap

⁵ Fuad Riyadi, "Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam." *Iqtishadia*, Vol. 8, No. 1, (Maret 2015), hlm. 169-170

⁶ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Persepektif Hukum Islam dan Hukum Positif." *Az Zarka'*. Vol. 9, No. 2, (Desember 2017), hlm. 185.

⁷ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 197.

⁸ Hendy Herijanto, "Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan." *Jurnal Islaminomic*, Vol. 7, No. 1, (April 2016), hlm. 13.

pekerja atau para buruh. *Sistem ekonomi syariah* menempatkan kaum buruh demikian tinggi. Seorang buruh dianggap saudaranya sendiri dan diperlakukan bukan sebagai orang lain. Seorang bos/ pimpinan perusahaan memiliki kewajiban terhadap kaum buruh karena status sosialnya. Kewajibannya memperlakukan kaum buruh dengan penuh kebaikan. Memperlakukan dengan baik maksudnya memenuhi hak dan kewajiban kepada karyawan.⁹

Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya Tujuan pemberian upah disini untuk membangkitkan semangat para tenaga kerja agar lebih giat dalam bekerja dan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Namun dalam praktiknya yang terjadi pada UD. Sumber Rezeki dalam pemberian upah masih banyak dikeluhkan oleh para tenaga kerja, sebab upah yang diberikan sampai saat ini belum ada kenaikan. Bukan hanya itu saja yang dikeluhkan oleh para tenaga kerja, pekerja juga tidak pernah diberikan upah insentif seperti bonus atau upah tambahan atas keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan tersebut sedangkan hasil produksinya semakin meningkat.

UD. Sumber Rezeki adalah salah satu Home Industri Tahu yang terletak di Desa Pagendingan Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan dimana dalam proses produksi pekerja melakukan pekerjaannya dari proses awal sampai akhir tanpa adanya pembagian pekerjaan secara pasti. Tidak adanya pembagian pekerjaan tersebut maka antara pekerja yang pemalas dengan yang rajin akan memperoleh bagian upah yang sama.¹⁰

⁹ Abdullah Amrin, *Strategi Pemasaran Asuransi Syariah*, (Jakarta: PT Grasindo, 2007), hlm.183-184.

¹⁰ Ach Lailihidayatullah, Pekerja UD. Sumber Rezeki, Wawancara Langsung, (19 Mei 2020)

Upah merupakan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaannya yang diberikan dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Sedangkan upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan diluar gaji pokok seperti tambahan gaji (bonus).

Adapun upah insentif lainnya seperti ketika lembur yang mana hasil upah dari lembur tersebut yang diperoleh karyawan tidak sesuai dengan hasil yang telah pekerja lakukan. Seperti halnya di saat lembur pada malam hari, yang diperoleh karyawan hanyalah berupa makanan saja dan hal itu tidak sebanding dengan hasil produksi yang pekerja lakukan selama kerja lembur, dalam artian saat pekerja tersebut kerja dan hasil produksi tahu yang dilakukan selama lembur hasilnya banyak namun upah yang peroleh hanyalah sedikit. Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan diatas, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Sistem Pengupahan Tenaga Kerja UD. Sumber Rezeki Di Desa Pagendingan Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan Dalam perspektif Ekonomi Islam”**.

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja yang diterapkan pada UD. Sumber Rezeki di Desa Pagendingan Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan ?
2. Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja UD. Sumber Rezeki di Desa Pagendingan Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan dalam perspektif ekonomi Islam ?

C. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah tersebut, memiliki tujuan penelitian sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisa sistem pengupahan tenaga kerja yang diterapkan pada UD. Sumber Rezeki di Desa Pagendingan Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa sistem pengupahan tenaga kerja UD. Sumber Rezeki dalam perspektif ekonomi 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
 - b. kecakapan dalam menyelesaikan suatu masalah dengan cara meneliti, menganalisa, menarik kesimpulan dan melaporkan hasilnya dalam bentuk karya tulis ilmiah.

c. 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 salah satu wujud tri darma Perguruan Tinggi yakni pendidikan, pengabdian, dan penelitian.
- b. Sebagai tolok ukur kemampuan mahasiswa dalam mempelajari, memahami teori, dan praktik Metodologi Penelitian.
- c. Sebagai tambahan perbendaharaan bacaan di perpustakaan.

3. Bagi UD. Sumber Rezeki

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

4. Bagi karyawan UD. Sumber Rezeki

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 Tenaga Kerja UD. Sumber Rezeki Di Desa Pagendingan Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan Dalam Perspektif Ekonomi Islam”.

1. Upah adalah hak pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas sesuatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.¹¹
2. Sistem Pengupahan merupakan cara bagaimana perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruh yang diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja.¹²
3. Tenagakerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.¹³
4. Ekonomi Islam adalah suatu pengetahuan yang membantu upaya realisasi kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas yang berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran Islam, tanpa mengekang kebebasan individu untuk menciptakan keseimbangan makro ekonomi yang berkesinambungan dengan ekologi yang berkesinambungan.¹⁴

¹¹ Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), Hlm. 80.

¹² Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2019), Hlm, 86.

¹³ Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), Hlm. 3.

¹⁴ Ika Yunia Fauzi & Abdur Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah*, (Jakarta: Kencana 2014). Hlm. 7.