

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pada umumnya lebih dari separuh usia produktif manusia dihabiskan di tempat kerja. Bagi Islam, bekerja adalah suatu kewajiban, setiap Muslim yang mampu bekerja harus bekerja karena hal itu adalah juga tanggung jawab moral terhadap masyarakat dan dirinya sendiri. Kuatnya dorongan untuk bekerja ini, sehingga bagi mereka yang melakukan suatu pekerjaan, pahalanya sama seperti orang yang melakukan ibadah. Ketekunan dalam bekerja mendapatkan imbalan secara langsung, mereka yang rajin bekerja merasakan hidup yang berkecukupan. Di dalam perusahaan, karyawan yang bekerja menggantungkan kehidupannya sekeluarga pada perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, pimpinan dan jajaran manajemen pada hakikatnya memegang amanah untuk membawa kehidupan mereka ini menjadi lebih sejahtera lahir batin.¹

Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasjasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Bila kompensasi tersebut dikelola dengan baik, akan dapat membantu perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha.² Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

¹Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm., 4.

²I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm., 153.

Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun.³

Salah satu bentuk kompensasi yaitu berupa gaji. Bagi perusahaan, gaji merupakan faktor utama untuk menilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Menurut Kadarisman gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.⁴ Gaji merupakan bayaran tetap yang diterima karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan anggota keluarganya, sehingga dengan pengusaha memberikan gaji kepada karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Para pengusaha berusaha mendapat keuntungan sebesar-besarnya dengan menekan biaya berupa gaji seminimal mungkin karena faktor gaji merupakan faktor biaya bagi pengusaha. Akan tetapi dalam pemberian gaji ini pengusaha tidak dibenarkan memberi gaji serendah-rendahnya karena menyangkut segi kehidupan anggota masyarakat dan diatur oleh pemerintah dengan peraturan upah minimum. Gaji digunakan oleh karyawan dalam dua fungsi yaitu sebagai alat

³Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hlm., 142.

⁴Moh. Farhan Maulana, "Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron nganjuk", (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI, Kediri, 2016), hlm., 15.

untuk membeli barang dan jasa guna memenuhi kebutuhannya dan sebagai alat pendorong untuk bekerja lebih giat, lebih baik, dan lebih produktif.⁵

Untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian kepada karyawan melalui pemberian gaji, karena gaji adalah bentuk timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih giat. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap pengaturan pemberian gaji yang adil juga rasional sangat diperlukan.

Gaji yang diberikan kepada pegawai harus berupa harta atau piutang yang dibayarkan pada waktu tertentu. Tapi, gaji wajib diketahui jumlahnya oleh pekerja. Rasulullah bersabda: *“Barang siapa memperkerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya.”* Begitu juga, gaji harus dibayarkan langsung ketika pekerjaan telah usai dilaksanakan, sebagaimana sabda Rasulullah: *“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”* Akan tetapi, Syariah memberikan kebebasan untuk menentukan jumlah dan waktu pembayaran gaji sesuai dengan kondisi sosio-ekonomi masyarakat. Waktu pembayaran gaji bisa disepakati, bisa dibayarkan tiap minggu, dua minggu sekali, atau sebulan sekali sesuai dengan kondisi sosial masyarakat, tingkat kompetensi pekerja dan jenis pekerjaan.⁶

Islam sangat menolak perilaku eksploitatif terhadap karyawan. Karena itu membayar gaji karyawan tepat waktu termasuk amanah yang harus segera ditunaikan dan merupakan bagian dari keadilan. Besarnya pun harus disesuaikan dengan kebutuhan minimal untuk bisa hidup sejahtera dan menghindarkan mereka dari godaan untuk melakukan korupsi. Dalam prinsip keadilan islam, seorang

⁵H. Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm., 219.

⁶Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, (Jakarta: Rajawali Pers), hlm., 69.

pekerja yang mencurahkan jerih payah dan keringatnya tidak boleh dikurangi atau ditunda-tunda gajinya.⁷

Untuk kepentingan pengembangan dan penerapan sistem pemberian gaji, yang dimaksud dengan prinsip keadilan ialah bahwa secara internal para pegawai yang melaksanakan tugas sejenis mendapat imbalan yang sama pula. Tentunya ada faktor lain yang harus dipertimbangkan, seperti masa kerja, jumlah tanggungan dan sebagainya, yang dapat berakibat pada perbedaan penghasilan para pegawai meskipun melaksanakan pekerjaan yang sejenis.⁸

Kompensasi berupa gaji memiliki fungsi untuk menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya. Dengan gaji, pekerja dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi dan anggota keluarganya. Selain itu, gaji mencerminkan imbalan atas jasa seseorang terhadap perusahaan. Besar kecilnya gaji menggambarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Besar kecilnya gaji juga menggambarkan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan.⁹

Pemberian gaji harus manusiawi, besarnya gaji dan pembayarannya haruslah menghargai pekerja sebagai manusia yang punya hak asasi, yaitu hak hidup secara layak. Besarnya gaji setara dengan gaji yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan hidup, minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok. Pekerja

⁷Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hlm., 128.

⁸Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2015), hlm., 255.

⁹Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm., 127.

adalah manusia yang memerlukan penghargaan sebagai manusia yang punya harkat dan martabat.¹⁰

Rabbani merupakan salah satu perusahaan kerudung instan pertama dan terbesar di Indonesia. Perusahaan ini telah menerima beberapa penghargaan atas produknya. Diantaranya adalah penghargaan *Care Towards The Special Needs of Moslem Community 2013*, dari Markplus Insight bekerjasama dengan Journal Islamic Marketing, Emerald Group (London). Penghargaan lain yang diraih berasal dari Franchise Top Mind tahun 2012 dan Penghargaan Terpopuler tahun 2010.

Rabbani adalah outlet busana yang dikenal oleh masyarakat sebagai penyedia busana muslim seperti kerudung instan, kemko, tunik, kastun, serta perlengkapan seperti ciput kerudung dan aksesorisnya. Toko Rabbani berdiri di Pamekasan sejak Tanggal 16 April 2013. Toko Rabbani cabang Pamekasan merupakan 1 diantara 141 cabang yang tersebar diseluruh Indonesia dan luar negeri. Kantor Pusat Rabbani berlokasi di Jln. Citarum no. 20 A Bandung, sedangkan Kantor Cabang Rabbani Pamekasan berlokasi di Jln. Purba No 1B.¹¹

Suatu perusahaan sebaiknya mempunyai sistem penggajian yang baik, karena bila perusahaan tersebut tidak memiliki suatu sistem penggajian yang baik akan dapat menyebabkan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan didalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Agar tidak terjadi penyelewengan harus dilakukan pemisahan tugas antara bagian yang terkait untuk menghindari

¹⁰Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan", *Mimbar Hukum*, Vol.29, 1 (Jambi : Fakultas Hukum Universitas Jambi, 2017), hlm., 87.

¹¹Sannidya Ayu Andriana, "*Rabbani.co.id, Toko Busana Muslim Sarat Prestasi*", Artikel Ilmiah Lengkap, diakses dari https://m.merdeka.com/gaya/rabbanicoid-toko-busana-muslim-sarat-prestasi.html?utm_expid=.fmzRNizQLeQ31JZBdUzew.0&utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F, pada tanggal 17 Februari 2020 pukul 19.35.

persekongkolan, menghindari jumlah gaji yang dibesarkan, dan untuk memudahkan pekerjaan berbagai petugas yang disertai tugas menangani penggajian. Tanpa adanya sistem penggajian yang baik dapat menyebabkan kecurangan yang sebenarnya ingin dihindari. Oleh karena itu perusahaan memang membutuhkan sistem penggajian yang tersusun rapi dan teratur agar lebih mudah bagi pimpinan dalam menetapkan gaji karyawan.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui sistem penggajian pada karyawan Toko Rabbani Pamekasan, sehingga diperoleh gambaran yang dapat memberikan informasi tentang “Sistem Pemberian Kompensasi (Gaji) pada Karyawan Toko Rabbani Pamekasan dalam Perspektif Ekonomi Islam”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian masalah yang telah dijelaskan maka dapat menetapkan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pemberian kompensasi (Gaji) pada karyawan Toko Rabbani Pamekasan?
2. Bagaimana sistem pemberian kompensasi (Gaji) pada karyawan Toko Rabbani Pamekasan dalam perspektif ekonomi Islam?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan guna menjawab permasalahan yang muncul dalam fokus penelitian yang dijabarkan diatas. Beberapa tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui sistem pemberian kompensasi (Gaji) pada karyawan Toko Rabbani Pamekasan.

2. Untuk mengetahui sistem pemberian kompensasi (Gaji) pada karyawan Toko Rabbani Pamekasan dalam perspektif ekonomi Islam.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dapat ditinjau dari dua segi yang saling berkaitan yaitu dari segi teoritis dan praktis. Dengan adanya penelitian ini, penulis sangat berharap akan dapat memberikan kegunaan:

1. Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap semoga dapat mengembangkan pengetahuan tentang ekonomi Islam dan menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang tentu lebih mendalam, khususnya mengenai sistem pemberian kompensasi (Gaji) pada karyawan Toko Rabbani Pamekasan dalam perspektif ekonomi Islam.

2. Praktis

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap hasil dari penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat berguna:

a. Bagi Toko Rabbani

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mempertahankan kebijaksanaan penerapan pemberian kompensasi berupa gaji yang adil dan layak untuk jangka waktu yang akan datang dalam menjaga kesejahteraan para karyawan.

b. Bagi IAIN Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai peningkatan kemampuan profesional dan kebijaksanaan sehingga dapat menjadi acuan pada penelitian berikutnya, sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengayaan khazanah pendidikan terutama dalam hal penerapan dalam perspektif ekonomi Islam, dan semoga dapat dijadikan sebagai input yang penting tentang temuan ilmiah dan koleksi perpustakaan yang nantinya dapat disajikan sebagai referensi.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam bidang sistem pemberian kompensasi (Gaji) pada karyawan Toko Rabbani Pamekasan dalam perspektif ekonomi Islam serta suatu keilmuan secara teoritis dari perguruan tinggi yang kemudian diaplikasikan secara konkret dengan persoalan yang berkembang di masyarakat.

E. Definisi Istilah

Untuk menghindari perbedaan penafsiran karena pemakaian istilah yang kurang jelas dalam judul penelitian ini. Maka penulis perlu memberi batasan definisi dari istilah yang ada, dari judul proposal “Sistem Pemberian Kompensasi (Gaji) pada Karyawan Toko Rabbani Pamekasan dalam Perspektif Ekonomi Islam” sebagai berikut:

1. Sistem adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.¹²
2. Gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dikerjakannya untuk perusahaan.¹³
3. Karyawan adalah pekerja atau pegawai.¹⁴
4. Perspektif adalah cara melukiskan suatu benda pada permukaan yang mendarat sebagaimana yang terlihat oleh mata dengan tiga dimensi, pandangan, sudut pandang.¹⁵
5. Ekonomi Islam adalah kumpulan prinsip-prinsip umum tentang ekonomi yang kita ambil dari Al Quran dan Sunnah Nabi Muhammad SAW dan pondasi ekonomi yang kita bangun atas dasar pokok-pokok itu dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan dan waktu.¹⁶

Berdasarkan penerapan definisi di atas, maka yang penulis maksud dengan “Sistem Pemberian Kompensasi (Gaji) Pada Karyawan Toko Rabbani Pamekasan dalam Perspektif Ekonomi Islam” adalah penerapan dalam memberikan gaji yang dilakukan oleh perusahaan agar sesuai dengan perspektif ekonomi Islam.

¹²Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hlm., 626.

¹³Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), hlm., 121.

¹⁴Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hlm., 345.

¹⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, hlm.530.

¹⁶Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Surakarta: Erlangga, 2012), hlm. 10.