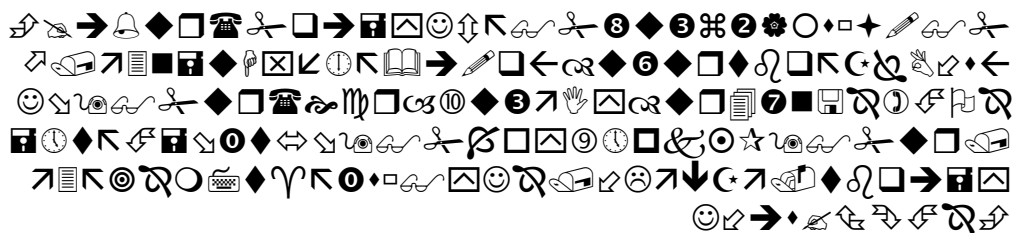


BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam adalah sistem kehidupan (*way of life*) dimana Islam telah menyediakan berbagai perangkat aturan yang lengkap bagi kehidupan manusia, termasuk dalam bidang ekonomi. Beberapa aturan itu pasti berlaku permanen, sementara ada beberapa aturan yang bersifat kontekstual disesuaikan dengan situasi dan kondisi.¹

Melihat pertumbuhan ekonomi dan pembangunan di Indonesia pada akhir-akhir ini telah mengalami banyak kemajuan yang cukup baik terutama di bidang industri dan pendidikan. Seiring dengan semakin banyaknya pusat-pusat perkantoran, kampus, sekolah, rumah sakit, dan ruang-ruang publik lainnya, maka semakin banyak dibutuhkan akan tenaga kerja salah satunya petugas kebersihan (*cleaning service*) dan Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah Ayat 105, yang berbunyi:



Artinya: “Dan katakanlah, “ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya seta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan

¹Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h 13.

yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”²

Karena pesatnya perkembangan perekonomian di Indonesia khususnya di Pekanbaru, dalam konteks ini penulis memfokuskan membahas Penerapan Sistem Upah Pekerja Cleaning Service Pada Koperasi Karyawan (KOPKAR) Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Dewasanya yang harus diperhatikan adalah penerapan sistem pendapatan (upah) para *cleaning service*, agar mereka dapat hidup layak. Di samping itu faktor pendapatan berupa kompensasi merupakan suatu masalah pokok yang menuntut perhatian seorang yang terlibat langsung dalam operasional baik itu secara langsung ataupun tidak langsung, yaitu tunjangan - tunjangan seperti tunjangan transport, tunjangan makanan, tunjangan pengobatan, tunjangan hari raya (THR), serta perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, meningkatkan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, perlindungan teknis, perlindungan sosial, dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.³ tidak hanya mendapatkan gaji pokok apalagi gaji yang diterima dibawah standar hidup layak.

Dalam suatu masyarakat islam penumbuhan *employment* yang lebih tinggi terutama harus dilakukan dengan cara merendahkan rasio modal/tenaga kerja, ditinjau oleh keperluan akan pembayarn gaji yang memadai untuk para pekerja, sementara hal itu tidak dapat didefinisikan dengan istilah-istilah yang abstrak, jelas perlunya mempertahankan keseimbangan menspesifikasikan

²Departemen Agama RI

³Zaenal Azikin, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, PT Grafindo Persada, Jakarta, 2008, h.96.

(dalam artian kualitatif yang luas), baik batas atas maupun batas bawah dari tingkat suatu gaji yang memadai. Oleh karena itu pemerintah memainkan peranan yang sangat penting dalam penentuan upah dengan merujuk ke kepentingan-kepentingan yang saling bertentangan dari kaum buruh dengan majikan.⁴

Supaya tidak terjadi kesimpang siuran antara pekerja dan pengusaha, maka pada tahun 2003 pemerintah menetapkan Undang-undang tentang ketenagakerjaan. Ketentuan pasal 6 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan: *Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*.⁵

Hal ini dapat dilihat pada Bab 10 Undang-undang ketenagakerjaan No 13, yang mengatur tentang Pengupahan. Menurut Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 89 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 89 UU Ketenagakerjaan. Dalam hal pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditentukan

⁴Syed Nawab Haider Nawi, *Etika dan Ilmu Ekonomi Suatu Sintesis Islam*, (Bandung; Mizan 1985) Cet. Ke-1. h. 137.

⁵UU No 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*

tersebut, dapat dilakukan penangguhan yang tata cara penangguhannya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.⁶

Diantara hak terpenting yang ditetapkan Islam bagi pekerja adalah mendapatkan pendapatan (upah) sebagai imbalan pekerjaannya, dimana Islam sangat besar perhatiannya tentang masalah pendapatan (upah) kerja ini, seperti yang dapat kita cermati dalam hal ancaman keras bagi orang yang melanggar hak-hak orang lain dan tidak menepati upah mereka. Sungguh Umar Radhiyallahu Anhu memerintahkan kepada para gubernurnya untuk menyampaikan hak kepada orang yang memilikinya, dan melarang mereka dari menghambat hak dari orang yang memilikinya seraya menjelaskan bahwa demikian itu termasuk kezaliman.⁷

Beberapa pendapat tentang konsep pendapatan yaitu apabila upah naik berarti pendapatan bertambah, jumlah barang atau kebutuhan yang dibeli juga bertambah dan lebih bermutu. Pendapatan (upah) adalah penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan pokok, pekerjaan sampingan dan dari usaha subsistem dari semua anggota rumah tangga.⁸

Pendapatan terdiri dari penghasilan berupa uang (upah, gaji, sewa, deviden) dan merupakan suatu arus pendapatan yang diukur dalam satuan

⁶<http://www.hukumtenagakerja.com/pengupahan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/25/12/2015>, Jumat

⁷Jaribah bin Ahmad Al-Harits, *Fikih Ekonomi Umar-Khathab*. (Pustaka Al-kaitisar Grup. 2010) Cet. Ke-3, h. 236.

⁸Mulyanto Sumardi dan Hans Dieter-ever, *Kemiskinan dan Kebutuhan Pokok*, (Jakarta:Rajawali Grafindo Press, 2001) h. 33.

tertentu, umpamanya seminggu, sebulan, setahun atau tergantung kepada pendapatannya. Apabila pendapatannya naik maka elastisitas permintaan yang disebabkan perubahan pendapatan (*income elasticity of demand*) adalah rendah untuk bahan makanan, sedangkan permintaan untuk bahan non makanan justru sebaliknya.⁹

Dalam Islam masalah pendapatan (upah) atau gaji dikenal dengan istilah “IJARAH” secara bahasa adalah upah, sewa jasa, atau imbalan.¹⁰ Secara istilah, sebagaimana dipaparkan oleh Prof. DR. H. Rahmat Syafei. MA. “Ijarah” adalah sebagai jual beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia. Oleh karena itu dia membagi ijarah kedalam dua bagian, yaitu ijarah atau jasa dan ijarah atas benda.¹¹

Pendapatan seorang karyawan perusahaan swasta biasanya berpedoman pada UMR (Upah Minimum Regional) ataupun UMK (Upah Minimum Kota). Berikut ini table perkembangan UMK selama 1 tahun terakhir.

Table I.1
Upah Minimum Kota Pekanbaru 2008-2014

Tahun	UMK (Rp)
2008	825.000 500
2009	925.000 600
2010	1.055.000
2011	1.350.000
2012	1.260.000
2013	1.450.000
2014	1.775.000

⁹Kadariah, *Teori Ekonomi Mikro*, (Jakarta: LPFE-UI, 2001) h 99

¹⁰M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), Cet. Ke-22, h 227.

¹¹Rachmad Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), Cet. Ke-3, h. 122.

2015	1.925.000
------	-----------

Sumber : Dinas Tenaga Kerja provinsi Riau

Berdasarkan Table 1.1 dapat dilihat bahwa Upah Minimum Kota untuk Kota Pekanbaru setiap tahun mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan karyawan setiap tahun mengalami peningkatan. Saat ini di Pekanbaru terdapat beberapa perusahaan penyedia petugas *Cleaning service* yaitu PT Yogi Utama, PT Srikandi Inti Lestari, CV Kaindra Pratama, PT Anugerah Karya Pratama dan Koperasi.

Salah satunya adalah koperasi karyawan yang ada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, ada yang namanya petugas *cleaning service*, atau sebutan lainnya adalah petugas kebersihan. *Cleaning Service* adalah orang yang diberi tanggung jawab mengurus masalah kebersihan, dan diberikan imbalan atas tanggung jawabnya tersebut. Semua *cleaning service* yang ada di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dibawah naungan koperasi karyawan rumah sakit itu sendiri.

Koperasi yang ada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina bertanggung jawab pula untuk masalah kebersihan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina. Yang menjadi permasalahannya adalah berdasarkan teori yang telah penulis sampaikan diatas sangat bertolak belakang dengan keadaan ekonomi tenaga *cleaning service* di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Pak Amat,¹² dia mengatakan bahwa gaji yang dia terima hanya sebesar Rp 1.300.000 dan itu masih belum bisa untuk

¹²Pak Amat (Petugas *Cleaning Service* RSI Ibnu Sina Pekanbaru) Tanggal 30 Juli 2014

mencukupi kebutuhan keluarga. Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“RESPON PEKERJA CLEANING SERVICE TERHADAP PENERAPAN SISTEM UPAH PADA KOPERASI KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM”**

B. Batasan Masalah

Untuk menghindari kesimpangsiuran yang tidak terarah terhadap hasil penelitian, maka dalam penelitian ini penulis memfokuskan pembahasan tentang Penerapan Sistem Upah Pekerja Cleaning Service Pada Koperasi karyawan (KOPKAR) Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah penulis uraikan maka penulis menarik rumuskan masalah yang dianggap sangat perlu diperhatikan, yaitu:

1. Bagaimana Sistem Upah Pekerja *Cleaning Service* Pada Koperasi Karyawan (KOPKAR) Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam?
2. Bagaimana Respon Pekerja *Clening Service* Terhadap Penerapan Sistem Upah Pada Koperasi Karyawan (KOPKAR) Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam?

3. Bagaimana Tinjauan Ekonomi Islam terhadap Penerapan Sistem Upah Pekerja *Cleaning Service* Pada Koperasi Karyawan (KOPKAR) Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui Bagaimana Sistem Upah Pekerja *Cleaning Service* Pada Koperasi karyawan (KOPKAR) Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru
- b. Untuk Mengetahui Bagaimana Respon Pekerja *Clening Service* Terhadap Penerapan Sistem Upah Pada Koperasi Karyawan (KOPKAR) Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam.
- c. Untuk Mengetahui Bagaimana Tinjauan Ekonomi Islam terhadap Penerapan Sistem Upah Pekerja *Cleaning Service* Pada Koperasi karyawan (KOPKAR) Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- a. Untuk mengaplikasikan ilmu yang penulis peroleh selama dibangku perkuliahan dengan keadaan yang terjadi di lapangan.
- b. Diharapkan dari hasil penelitian ini akan dapat dijadikan bahan masukan bagi manajemen perusahaan dalam usaha meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

- c. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program strata satu (S1) pada jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina yang beralamatkan di Jalan Melati, Kota Pekanbaru. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian disini adalah karena penulis melihat adanya masalah yang berkenaan dengan Penerapan Sistem Upah Pekarja *Cleaning Service* Pada Kopkar Rumah Sakit Islam Ibnu Sina di Pekanbaru, sehingga diperlukan penelitian yang lebih lanjut. Adapun penelitian yang penulis lakukan ini bersifat penelitian lapangan (*field research*).

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Koperasi yang ada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina, yang terdiri dari ketua, koordinator, admistrasi dan *cleaning service*, sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah analisis penerapan sistem upah para pekerja *cleaning service*.

3. Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 orang, meliputi 1 orang ketua koperasi, 1 orang koordinator, 1 orang admistrasi dan 38 orang pekerja *cleaning service*, penulis mengambil keseluruhan populasi atau 100% yang dijadikan sebagai sample. Metode pengambilan sample

dengan menggunakan metode *total sampling* yaitu pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan populasi.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang diambil secara langsung dari ketua dan anggota kopkar serta seluruh *cleaning service* pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari ketua koperasi dan buku-buku literature-literature lainnya yang berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti

5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan peninjauan langsung ke lokasi untuk mendapatkan gambaran terhadap subjek.
- b. Wawancara, yaitu penulis menggunakan tanya jawab langsung kepada ketua dan pekerja *cleaning service* pada Koperasi Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
- c. Angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada subyek penelitian berkenaan dengan sistem ketenagakerjaan dan penerapan upah.

- d. Penelitian kepustakaan yaitu memperoleh dari teori yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

6. Metode Penulisan

- a. Deskriptif, yaitu menggambarkan masalah yang dibahas berdasarkan data yang diperoleh, kemudian data tersebut di analisa dengan teliti.
- b. Deduktif, yaitu menguraikan masalah secara umum dan menarik secara khusus.
- c. Induktif, yaitu mencari data yang khusus untuk menarik kesimpulan yang umum.

7. Teknik analisa data

Analisa data dilakukan dengan cara menghubungkan teori dengan kenyataan yang ada dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan cara membandingkan objek yang diteliti dengan teori yang sudah diperoleh.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu:

BAB I : Pendahuluan yang terdiri dari: latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Gambaran Umum lokasi penelitian yang meliputi: Sejarah umum Kopkar Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, visi dan misi Kopkar Rumah Sakit Islam Ibnu Sina

Pekanbaru, kegiatan usaha kopkar Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

BAB III : Kajian teoritis meliputi: pengertian sistem upah, definisi upah, upah yang adil menurut ekonomi islam, dasar hukum Al-Qur'an, pengertian tenaga kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan pendapatan, kebutuhan hidup dan upah minimum.

BAB IV : Hasil penelitian dan pembahasan yaitu meliputi: identitas responden yang bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, sistem upah pekerja *cleaning service*, penerapan upah pekerja *cleaning service* dan tinjauan ekonomi islam tentang upah pekerja *cleaning service*.

BAB V : Penutup terdiri dari kesimpulan dan saran-saran. Bab ini menyimpulkan apa yang telah disajikan dalam bab-bab sebelumnya dan mencoba memberi saran-saran yang dapat dijadikan masukan bagi Kopkar Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

