

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kodratnya, manusia memiliki kecenderungan untuk hidup dalam kebersamaan dengan manusia yang lain untuk belajar hidup sebagai manusia yang memiliki makna dan nilai hidup. Makna dan nilai hidup tersebut hanya mungkin terjadi dalam konteks kebersamaan dengan manusia lain. Dengan kata lain bahwa makna dan nilai hidup akan tertuang secara nyata apabila manusia mengakui dan menerima hubungan sesamanya.

Hal ini juga senada dengan apa yang ada dalam Islam sebagai agama *rahmatan lil 'alamin*. Islam sangat menghendaki bahkan memberi dorongan agar manusia saling tolong menolong dalam hal kebaikan, karena pada dasarnya telah menjadi *sunnatullah* bahwa manusia harus bermasyarakat dan saling tolong menolong antara satu dengan yang lainnya.

Di antara sekian banyak bentuk tolong-menolong (*ta'awun*), adalah sistem kerjasama hubungan antara karyawan dengan atasan yang di dalamnya juga termasuk sistem pengupahan (*ijarah*). Hal ini dimaksudkan sebagai usaha kerjasama saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha maupun pekerja.

Bekerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk terwujudnya sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk mewujudkan hasil karya atau produk yang berkualitas. Dengan kata lain bekerja

dapat memperoleh hasil berupa gaji/upah yang layak guna menjaga kelangsungan hidup<sup>1</sup>.

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan<sup>2</sup>.

Upah merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana kita memahami dan mewujudkan karakter sosial kita. Karena upah pada dasarnya bukan merupakan persoalan yang hanya berhubungan dengan uang saja, melainkan juga merupakan persoalan yang lebih berkaitan dengan penghargaan manusia terhadap sesamanya. Menurut Dessy Anwar, upah adalah uang dan sebagainya, yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu<sup>3</sup>.

Dalam Islam, asas kelayakan upah/pengupahan sangat dijunjung tinggi. Karena hal ini menyangkut penghargaan atas hak asasi manusia. Maka dari itu Islam memiliki konsep upah (*ijarah*) yang merujuk pada Al Qur'an dan Hadits. Menurut Saleh Al-Fauzan menerangkan bahwa *ijarah* dapat dimaknai sebagai jual beli jasa (upah mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia dan mengambil manfaat dari barang. Secara umum *ijarah* didefinisikan sebagai akat atas manfaat yang dibolehkan, yang berasal dari benda tertentu atau yang

---

<sup>1</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), Cet Ke-1, h. 24

<sup>2</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan, Edisi Revisi 2010, Bandung: Fokusmedia, 2010, hlm. 6.

<sup>3</sup> Dessy Anwar, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*. (Surabaya: Karya Abditarna, 2001), Cet Ke-1, h. 412

disebutkan ciri-cirinya, dalam jangka waktu yang diketahui atau akad atas pekerjaan yang diketahui dengan bayaran yang diketahui dan disepakati<sup>4</sup>.

Dalam arti yuridis, upah merupakan balas jasa yang merupakan pengeluaran-pengeluaran pihak pengusaha, yang diberikan kepada buruh atas penyerahan jasa-jasanya dalam waktu tertentu pihak pengusaha<sup>5</sup>. Di Indonesia sistem Upah Minimum Regional atau yang biasa disebut dengan UMR telah diatur pada Peraturan Pemerintah (PP) No 5 Tahun 2003. Maksud dan tujuan diterapkannya UMR adalah agar tercapai kebutuhan hidup yang layak<sup>6</sup>.

Upah Minimum Regional (UMR) dimana biasanya para majikan membayar karyawan atau buruh sesuai ketentuan. Dalam Peraturan Pemerintah yang diatur secara jelashanya upah pokoknya saja dan tidak termasuk tunjangan<sup>7</sup>. Di kota Pekanbaru ditetapkan UMR sebesar RP 1.450.000<sup>8</sup>.

Dalam hal waktu pembayaran upah, Islam mengatur bahwa upah pekerja/karyawan harus segera mungkin di bayarkan (tunai), Sebagaimana hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang berbunyi:

أَعْطُوا أَلَّا جِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. (رواه ابن ماجه عن ابن عمر)

Artinya : “Berikanlah upah pekerja, sebelum keringatnnya kering”  
(HR. Ibnu Majah)<sup>9</sup>.

<sup>4</sup> Saleh Al-Fauzan, *Fiqh Sehari-Hari*, (Jakara: Gema Insani Press, 2005), cet. Ke-1, h. 482.

<sup>5</sup> G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 95.

<sup>6</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 89 (2) yang berbunyi Upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

<sup>7</sup> Sony Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Ghara Ilmu, 2009), h. 181

<sup>8</sup> [http://: www.riauinfo.com/11/10/2013/](http://www.riauinfo.com/11/10/2013/)

<sup>9</sup> Muhammad Bin Yazid Khuzwaini, *Sunnah Ibnu Majah*, Juz 2, (Bairut: Dart Al Fikar, Tt), h. 817

Berangkat dari penjelasan di atas, salah satu perusahaan yang memberikan upah adalah PT. Mitra Utama Estuari yaitu salah satu perusahaan konsultan dibidang pelayanan jasa sebagai bentuk konkrit akselerasi pertumbuhan di Provinsi Riau yang didukung oleh kemampuan antara lain: teknologi komputer, manajemen konstruksi dan rekayasa teknik dengan metode kerja yang terarah. Saat ini PT. Mitra Utama Estuari memiliki 50 karyawan yang terdiri dari 10 karyawan tetap dan 40 karyawan tidak tetap (tenaga ahli) dengan 3 pengurus perusahaan yaitu ; direktur utama, direktur, dan komisaris. Menurut komissari direktur, hari kerja di PT. Mitra Utama Estuari dimulai dari hari senin hingga hari sabtu (hari sabtu sengah hari) dengan jam kerja mulai dari pukul 09.00 WIB sampai pukul 17.00 WIB<sup>10</sup>.

PT. Mitra Utama Estuari memberikan upah kerja kepada karyawan tetap berkisar antara RP 1.000.000 sampai dengan RP 4.500.000 setiap bulan. Pekerja tetap memiliki latar belakang pendidikan minimal SLTA sampai Pasca Sarjana (S2). Karyawan tetap hanya mendapatkan gaji pokok saja tanpa ada tunjangan yang lain.

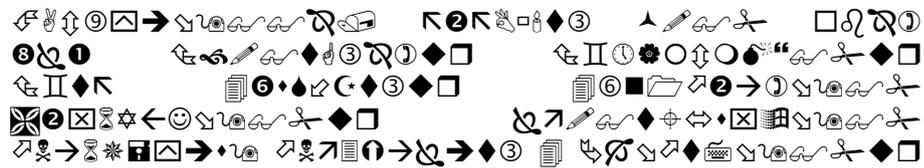
Apabila dilihat dari sudut pandang besarnya UMR kota Pekanbaru, karyawan tetap pada PT. Mitra Utama Estuari masih ada yang diberikan upah di bawah dari UMR yang telah ditetapkan. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan karena upah yang tidak sesuai.

Dalam Islam memang tidak ada ketetapan yang pasti tentang berapa besar upah yang harus diterima, tetapi Allah SWT menyuruh berlaku adil dan berbuat

---

<sup>10</sup> Elma (Komanditer PT. Mitra Utama Estuari Kota Pekanbaru), *wawancara*, tanggal 1 Oktober 2013.

baik dengan sesama manusia. Firman Allah SWT dalam surat An-Nahl ayat 90 yaitu:



Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”<sup>11</sup>.*

Karyawan di PT. Mitra Usaha Estuari juga tidak mendapatkan upah kerja untuk pekerjaan yang melebihi waktu kerja (lembur) yang sering mereka lakukan agar proyek di PT. Mitra Utama Estuari selesai tepat waktu<sup>12</sup>.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas lebih lanjut mengenai upah pekerja tetap dan tidak tetap dalam bentuk skripsi dengan judul “*Respon Karyawan Terhadap Penetapan Upah Kerja Untuk Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Mitra Utama Estuari Di Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam*”.

## **B. Batasan Masalah**

Agar Penelitian ini lebih terarah, maka perlu diadakan pembatasan yang akan diteliti. Penelitian ini difokuskan pada respon karyawan terhadap Respon

<sup>11</sup> Depag, RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra , 2002), h. 377.

<sup>12</sup> Ibnu (Karyawan PT. Mitra Utama Estuari Kota Pekanbaru), wawancara, tanggal 28 September 2013.

karyawan terhadap penetapan upah kerja untuk kesejahteraan karyawan di PT. Mitra Utama Estuari Pekanbaru.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana sistem penetapan upah karyawan di PT. Mitra Utama Estuari Pekanbaru?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap penetapan upah di PT. Mitra Utama Estuari?
3. Bagaimana penetapan upah karyawan di PT. Mitra Utama Estuari menurut Ekonomi Islam?

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Adapun Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:
  - a. Untuk mengetahui kebijakan PT. Mitra Utama Estuari dalam menetapkan upah karyawannya.
  - b. Untuk mengetahui respon karyawan terhadap penetapan upah di PT. Mitra Utama Estuari dengan karyawannya.
  - c. Untuk mengetahui prespektif Ekonomi Islam terhadap pemberian upah karyawan di PT. Mitra Utama Esutari.
2. Kegunaan Penelitian ini adalah:
  - a. Sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam
  - b. Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan tentang konsep upah yang sesuai dengan syariat Islam dan pelaksanaannya di PT. Mitra Utama Estuari

- c. Sebagai bahan pertimbangan bagi umat Islam dan pihak-pihak yang terkait dalam memberikan upah berdasarkan konsep Islam

## **E. Metode Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian lapangan, untuk lebih jelasnya di uraikan sebagai berikut:

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini yaitu di PT. Mitra Utama Estuari yang beralamat di Jalan Lumba-lumba No. 29B LT. II Tangkerang Selatan-Pekanbaru

### **2. Subjek dan objek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah Perusahaan dan Karyawan PT Mitra Utama Estuari, sedangkan objek penelitiannya adalah bagaimana Respon karyawan terhadap penetapan upah kerja untuk kesejahteraan yang dilakukan oleh PT. Mitra Utama Estuari terhadap karyawannya

### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan dan karyawan PT. Mitra Utama Estuari yang berjumlah 50 orang karyawan yang terdiri dari Karyawan tetap dan tenaga ahli, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 20 orang, dengan memakai sistem purposive sampling yaitu, teknik pengambilan sampel secara sengaja, tidak secara acak, tetapi ditentukan sendiri oleh peneliti.

### **4. Sumber data**

Sumber data dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok, yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang digunakan untuk penelitian berupa data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara kepada perusahaan dan karyawan PT. Mitra Utama Estuari.
- b. Data sekunder, yaitu: data-data yang digunakan untuk penelitian berupa data yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan dipublikasikan oleh pihak lain berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

#### 5. Metode pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, dipergunakan teknik pengumpulan data antara lain:

- a. Wawancara, yaitu melakukan interaksi langsung dengan narasumber atau responden perusahaan dan karyawan PT. Mitra Utama Estuari
- b. Dokumentasi, yaitu semua dokumen-dokumen perusahaan mengenai sistem dalam menetapkan upah kerja karyawan PT. Mitra Utama Estuari.
- c. Mencari literatur kepustakaan untuk mendukung teori-teori yang terkait dengan penelitian ini, sehingga hasil penelitian lapangan dapat terbukti kebenarannya sesuai dengan metode yang digunakan.

#### 6. Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa data metode kualitatif deskriptif, yaitu mendeskripsikan secara menyeluruh berdasarkan kenyataan atau data dari penelitian dikumpulkan dan dilandasi dengan

teori-teori yang mendukung analisis, kemudian dapat mengambil suatu kesimpulan terhadap permasalahan dalam penelitian ini.

## 7. Metode Penulisan

Dalam mengelola dan menganalisa data yang telah terkumpul penulis menggunakan beberapa metode penulisan yaitu:

- a) Deduktif, yaitu menggambarkan data-data yang bersifat umum yang ada kegiatannya dengan masalah penulisan ini kemudian dianalisa guna mendapatkan kesimpulan yang khusus
- b) Induktif, yaitu mengumpulkan data-data dari yang khusus, kemudian dianalisa guna mengambil kesimpulan yang bersifat umum.
- c) Deskriptif, yaitu suatu uraian penulisan yang menggambarkan secara utuh dan apa adanya tanpa mengurangi atau menambah sedikitpun.

## F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis membagi menjadi 5 Bab pembahasan, di mana masing-masing bab menjadi Sub dengan perincian sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi dan sistem penulisan.

### **BAB II : PROFIL PERUSAHAAN**

Menjelaskan sejarah berdirinya, visi dan misi, program kegiatan, struktur organisasi perusahaan tempat penelitian.

**BAB III : LANDASAN TEORI**

Menjelaskan teori-teori tentang upah, fungsi dan manfaat upah, teori dasar dalam menetapkan upah, sistem-sistem upah, komponen upah, dan ketentuan pembayaran upah.

**BAB IV : DESKRIPSI DAN ANALISI HASIL PENELITIAN**

Menjelaskan pemberian upah karyawan yang dilakukan oleh PT. Mitra Utama Estuari dan pemberian standar upah menurut pandangan Ekonomi Islam.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan selanjutnya memberikan saran-saran yang ditujukan untuk perbaikan-perbaikan kondisi penulis yang akan datang.