

BAB I**PENDAHULUAN****A. Latar Belakang**

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia sebagai makhluk sosial, selalu melakukan berbagai macam aktivitas kegiatan baik sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain. Salah satu macam aktivitas kegiatan manusia tersebut, diwujudkan dalam suatu kegiatan yang disebut kerja. Aktivitas di dalam kerja itu mengandung suatu unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan yang telah bekerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya itu akan mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Sebenarnya pada dasarnya ada alasan mengapa seseorang itu ingin bekerja, ternyata mereka ingin mendapatkan sesuatu imbalan atau balas jasa (kompensasi) yang sesuai, yaitu upah. Perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan karyawannya, karena karyawan merupakan unsur dan elemen terpenting dalam suatu perusahaan sebagai pelaksana dalam setiap kegiatan.

Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri hampir menyisihkan keinginan karyawan yang mau bekerja, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Derajat kepuasan yang semakin tinggi, akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula. Jika pekerjaan dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada tidak saja mengekspresikan diri

mereka dalam bentuk protes keras dan mogok kerja, melainkan juga sangat mungkin meninggalkan perusahaan.¹

Islam adalah suatu agama yang memberikan penghargaan dan apresiasi sangat positif terhadap kerja, baik dalam pengertian umum maupun khusus. Dalam pandangan islam, kerja bukanlah sekedar aktifitas yang bersifat duniawi tetapi memiliki nilai transendensi.² Pegawai harus diberikan imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi, bisa juga termasuk didalamnya insentif/perangsang dan program kesejahteraan pegawai (*employee benefit and service*). Insentif bisa meningkatkan produktifitas.

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Tantangan yang dihadapi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mendorong orang-orang dalam pekerjaannya untuk bisa mengembangkan perusahaannya. Aspek kunci dari lingkungan seperti itu adalah kompensasi.

Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat pegawai cukup puas dalam pekerjaannya. Dengan kompenasi kita bisa memperoleh/menciptakan, memelihara, dan³ mempertahankan produktifitas. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi dan organisasi akan mengalami kesulitan dalam *replacement*, terlebih dalam *recruiting*.⁴

Besarnya gaji pokok ataupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan, pada saat-saat tentu akan dievaluasi. Ada kemungkinan bahwa besarnya tunjangan ataupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan, akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karyawan yang bersangkutan mungkin sudah tidak menjabat pada posisi tersebut lagi, sehingga karyawan yang bersangkutan tidak berhak lagi

¹Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 247.

²M.B.Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, Ekonisia, Yogyakarta, 2003, hlm. 222.

³Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Grasindo, Jakarta, 2006, hlm. 181.

⁴*Ibid*, hlm. 182.

untuk menerimanya. Dengan demikian, selain menerima gaji pokok yang besarnya telah ditentukan, pada umumnya setiap karyawan juga akan menerima berbagai macam tunjangan serta dikurangi dengan berbagai macam kewajiban yang harus dibayarkan kepada perusahaan.

Gaji atau upah merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya. Upah adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan upah yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan jasa, gaji atau upah merupakan komponen biaya yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan antara upah dengan kinerja, upah yang diberikan kepada karyawan tergantung seberapa besar kinerja yang diberikan kepada perusahaan, itu sebabnya upah antara karyawan yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda.⁵

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi. Dalam kenyataannya, setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya.⁶

Dalam masyarakat sekarang ini, kompensasi yang diterimakan kepada karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap

⁵Moehariono, *Op. Cit.*, hlm. 253.

⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 347.

perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai. Dengan kata lain sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kerja (*performance*) karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan.⁷

Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa dalam kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain.

Kepentingan perusahaan harus terjamin dalam arti bahwa melalui pengerahan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu dan tenaga para pekerjanya, perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarannya yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan tidak hanya sekadar mempertahankan eksistensinya, melainkan juga untuk bertumbuh dan berkembang baik dalam arti kuantitatif dan kualitatif.⁸

Apabila suatu perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan yang memuaskan, perusahaan bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi akan tetapi juga akan kalah bersaing dipasaran tenaga kerja. Jika situasi demikian terus berlanjut, perusahaan yang bersangkutan akan tidak mampu menghasilkan produk yang memungkinkannya mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Jelaslah bahwa

⁷M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm.3.

⁸Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm.270.

pentingnya pengembangan dan penerapan suatu sistem upah yang handal sangat penting bagi semua bentuk dan jenis perusahaan.⁹

Berdasarkan latar belakang pemikiran maka penulis memandang bahwa sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan pada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya yang berada di KSPS BMT Logam Mulia. BMT ini beroperasi di Jl. Raya Klambu no. 30 Kecamatan Klambu Kab. Grobogan. Pada awal pendiriannya KSPS BMT Logam Mulia mampu menggerakkan lebih dari 25 pendiri dengan mengumpulkan modal awal 225 juta. Upah yang diberikan kepada karyawan yang baru bekerja atau training adalah sebesar Rp 900.000, lamanya training yaitu 3 bulan. Kemudian setelah training yaitu kontrak selama 1 tahun dan telah memenuhi syarat-syarat maka standar gaji pokoknya sesuai dengan UMR dan akan ditambah tunjangan-tunjangan. Hasil wawancara yang saya dapat dari manajer operasional.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan, diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia saat ini dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan yang semakin menurun tiap bulannya. Setelah dilakukan observasi dan wawancara terhadap salah seorang karyawan KSPS BMT Logam Mulia diketahui bahwa jumlah kemangkiran karyawan kebanyakan disebabkan oleh ketidakpuasan atas gaji mereka. Diteliti lebih lanjut ternyata gaji setiap karyawan berbeda-beda. Hal ini menyebabkan karyawan yang gajinya lebih sedikit menjadi tidak puas terhadap sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan. Terlebih lagi karena gaji di KSPS BMT Logam Mulia sudah mencapai UMR akan tetapi ada beberapa karyawan yang mengatakan bahwa gaji yang pernah mereka peroleh jumlahnya dibawah UMR. Berdasarkan informasi tersebut, kemudian penulis menarik kesimpulan bahwa ternyata yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan adalah sistem pengupahan yang belum memuaskan karyawan. Upah atau gaji merupakan salah satu bidang yang memiliki resiko terjadinya kecurangan. Pengelolaan yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan akan mengakibatkan kekecewaan pada karyawan.

⁹ *Ibid*, hlm.271.

Hal ini membuat penulis tertarik untuk meneliti mengenai “**Analisis sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan pada karyawan (studi kasus pada KSPS BMT Logam Mulia)**”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan menjadi fokus dari penelitian ini adalah:

1. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh KSPS BMT Logam Mulia.
2. Kendala-kendala dalam sistem pengupahan yang diterapkan oleh KSPS BMT Logam Mulia.
3. Rekomendasi dalam sistem pengupahan yang diterapkan oleh KSPS BMT Logam Mulia.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan oleh KSPS BMT Logam Mulia?
2. Bagaimana kendala-kendala dalam sistem pengupahan yang diterapkan oleh KSPS BMT Logam Mulia ?
3. Bagaimana rekomendasi dalam sistem pengupahan yang diterapkan oleh KSPS BMT Logam Mulia?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data informasi yang digunakan untuk menganalisa:

1. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh KSPS BMT Logam Mulia.

2. Kendala-kendala dalam sistem pengupahan yang diterapkan oleh KSPS BMT Logam Mulia.
3. Rekomendasi dalam sistem pengupahan yang diterapkan oleh KSPS BMT Logam Mulia.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis
 - a. Bagi Lembaga/ Instansi : secara praktis penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menerapkan sistem pengupahan.
 - b. Bagi Karyawan : dapat digunakan sebagai motivasi untuk dapat meningkatkan prestasi kinerja.
 - c. Bagi Penulis : hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktik yang berada di KSPS BMT Logam Mulia.
2. Kegunaan Secara Praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan arah kepada manajer BMT mengenai sistem upah yang tepat terhadap karyawan di KSPS BMT Logam Mulia, sehingga dapat mendorong dan meningkatkan prestasi kinerja karyawan.
3. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi masyarakat untuk dapat memahami sistem pengupahan jika ingin bekerja di perusahaan khususnya di KSPS BMT Logam Mulia.