

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada perusahaan, Globalisasi berdampak cukup besar di Indonesia baik itu industri manufaktur, perdagangan, maupun jasa. Kondisi ini menuntut industri untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi untuk dapat bersaing dan memiliki keunggulan dalam hal kualitas dan kuantitas produk, pelayanan, maupun harga produk. Untuk dapat bersaing dan mempertahankan keunggulan perlu diakui bahwa peran pekerja sangat penting sebagai penggerak aktivitas industri, sehingga perlu mendapat perhatian tersendiri karena merekalah yang meluangkan waktu, pikiran dan tenaga. Disamping itu mereka memiliki perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja, dedikasi, dan loyalitas, serta kecintaan terhadap pekerjaan dan industrinya.

Dalam Keadaan ini menjadikan pekerja sebagai asset yang harus ditingkatkan kinerjanya, untuk mencapai itu industri harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pekerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal, salah satunya dengan jalan memberikan balas jasa yang memuaskan.¹

Setiap perusahaan atau organisasi pasti mempunyai sistem dalam setiap kegiatannya salah satunya adalah kegiatan pengupahan (ujrah). Sistem dapat di artikan sebagai keseluruhan yang terdiri dari macam-macam bagian. Beberapa sarjana mendefinisikan kedalam pengertian yang berbeda-beda, tetapi pada dasarnya definisi tersebut bersifat saling mengisi dan saling melengkapi. Begitu juga dalam dunia usaha, pegawai atau karyawan

¹Akmal Umar, *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industri Manufaktur Di Kota Makassar*, (TERAKREDIT ASI SK DIRJEN DIKTI NO. 66b/DIKTI/KEP/2011. ISSN: 1693-5241), 407.

adalah sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.²

Pada sistem pengupahan yang dilakukan perusahaan PT Putra Perkasa Muria dilakukan dengan sistem penggajian jangka waktu yang diberikan mingguan, dan bulanan. Dengan nominal yang variatif tergantung dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan karyawan, selain upah pokok karyawan juga mendapatkan tunjangan beserta insentif dari perusahaan.³

Dalam hubungannya antara upah dan kinerja, Gibson (1996), mengemukakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja individu yang sangat kuat adalah sistem balas jasa/upah organisasi atau perusahaan. Organisasi dapat menggunakan balas jasa/upah untuk meningkatkan kinerja saat ini, juga untuk menarik pekerja yang terampil untuk bergabung dalam organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini aspek upah menjadi penting, karena penghargaan (upah) akan menjadi efektif jika dihubungkan dengan kinerja secara nyata. Strategi upah yang efektif diharapkan dapat memberikan sumbangan pada terpeliharanya kelangsungan hidup satuan kerja, terwujudnya visi dan misi dan untuk pencapaian sasaran kerja.⁴ Oleh perusahaan, upah sebaiknya dilihat sebagai investasi atau human investment. Sebagai human investment, kenaikan upah atau kesejahteraan tenaga kerja dapat dilihat sebagai perbaikan atau peningkatan kualitas sumberdaya manusia atau pekerja, yang hasilnya akan diperoleh kemudian. Apabila perusahaan melakukan perbaikan atau peningkatan upah, perbaikan kesehatan dan gizi, perbaikan keterampilan melalui tambahan pendidikan, latihan, perbaikan disiplin, peningkatan semangat kerja, dan adanya ketenangan kerja, akan mendorong naiknya

²Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori Dan Contoh*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2005), 3.

³Faizal Aminuddin Aziz, Wawancara Oleh Penulis, 29 April, 2019, Wawancara 1, Transkrip

produktivitas dan kinerja pekerja, yang tentunya akan menguntungkan perusahaan.⁵

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan dan membantu para manajer dalam menentukan penempatan pembayaran dan keputusan lainnya. Kinerja karyawan yang tergolong rendah akan berdampak pada hasil yang diterima perusahaan sehingga dapat mempengaruhi pendapatan dan pengeluaran perusahaan, pendapatan akan berkurang, dan pengeluaran akan bertambah, yang di sebabkan motivasi karyawan yang rendah. Dan contoh dari rendahnya kinerja tidak dapat selesainya *order* dari pelanggan sehingga perusahaan harus meminta bantuan dari perusahaan sejenis.⁶

Perusahaan PT Putra Perkasa Muria dalam mengatur kebijakan terkait jam kerja karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang sesuai yakni dengan menerapkan jam kerja bagi karyawan dimulai pada jam 07.00-16.00 WIB. Dengan total jam kerja 9 jam/hari, sedangkan dalam seminggu karyawan hanya bekerja 6 hari saja mulai hari senin-sabtu, dan hari minggu karyawan diliburkan jadi jika ditotalkan karyawan bekerja 26 hari dalam satu bulan kerja.⁷

Berdasarkan paparan diatas peneliti melihat adanya masalah yang terjadi pada PT Putra Perkasa Muria yakni terkait sistem pengupahan yang diterapkan tidak sesuai dengan peraturan negara, undang-undang ketenaga kerjaan yang mana terdapat total jam kerja yang melebihi aturan

⁵<https://Makassar.Tribunnews.Com/2012/05/03/Upah-Motivasi-Kerja-Dan-Kinerja-Pekerja> Diakses Tgl 19-07-2019.

⁶ Khairunnisa Batubara1, Ir. Sugiharto Pujanggoro, MM2, Buchari, ST, M.Kes2, *Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz*, E-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol 3, No. 5, Desember 2013, 24.

⁷ Faizal Aminuddin Aziz, Wawancara Oleh Penulis, 29 April, 2019, Wawancara 1, Transkrip.

kerja yang seharusnya hanya 8 jam (dikurangi istirahat 1 jam yakni total 7 jam kerja) pada perusahaan menjadi 9 jam kerja (dikurangi istirahat 1 jam yakni total 8 jam kerja), dalam hal tersebut seharusnya kelebihan 1 jam kerja itu dihitung lembur. Namun pada praktiknya perusahaan tidak menggunakan peraturan tersebut. Bermula dari ketidak tahuan karyawan mengenai hak-haknya yang telah diatur dalam undang-undang ketenaga kerjaan. dan tidak adanya kejelasan mengenai perjanjian kerja bersama (PKB) antara karyawan dan perusahaan yang memungkinkan akan berdampak pada menurunnya kinerja dan semangat kinerja karyawan setelah mengetahui hak-haknya tersebut.

Islam menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dari tenaga kerja. Selama ini hak-hak tenaga kerja selalu dipinggirkan. Model Asia Timur misalnya, tenaga kerja tidak dilindungi hak-haknya. Upah yang mereka terima rendah, tidak cukup untuk menghidupi mereka dan keluarganya. Hal ini sangat bertentangan dengan pandangan Islam, karena syarat upah dalam Islam adalah adil. Adil itu tidak hanya dilihat dari sisi tenaga kerja (*ajir*), tetapi juga dari sisi majikan (*musta'jir*). Oleh sebab itu Islam tidak membenarkan penetapan upah yang hanya memperhatikan tenaga kerja, yaitu bertujuan hanya untuk mensejahterakan tenaga kerja semata. Di sisi lain pihak produsen atau majikan juga diperhatikan kesejahteraannya, dalam al-Qur'an telah di tegaskan dalam surah at-taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْعَذَابِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁸

⁸Al-Qur'an, At-Taubah Ayat 105 *Cordoba Internasional-Indonesia* (Bandung: Pt Cordoba Internasional indonesia, 2016), 203.

Jadi, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik didunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda. Dari dua ayat tersebut dapat kita simpulkan, upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.⁹

Dalam islam, hubungan majikan(atasan) dan pekerja(buruh), hendaknya di jalankan dengan jalinan persaudaraan dan persahabatan, seorang majikan muslim dikatakan orang yang beriman apabila menjalaninya tidak semata-mata hanya mencari keuntungan duniawi sebanyak-banyaknya, tetapi juga mau ikut mensejahterakan karyawannya, memberikannya upah secara adil sesuai dengan hasil kerjanya yang sepantasnya dia terima, senantiasa pada pengabdian kepada masyarakat semata-mata mencari ridho Allah. Menyediakan fasilitas dalam kenyamanan lingkungan kerja, dan dengan itu para pekrja akan lebih bersemangat dan akan lebih bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sebagai feedback atas apa yang diterimanya dari perusahaan.¹⁰ Dalam al-Qur'an telah di tegaskan dalam surah al-maidah ayat 8 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ
 ءَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena adil itu dekat kepada takwa. Dan bertaqwa kepada Allah, sungguh, Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”¹¹

⁹<https://Pengusahamuslim.Com/3577-Tenaga-Kerja-Dan-Upah-Dalam-1823.Html>. Diakses Tgl 19-07-2019.

¹⁰ Fordebi, Adesy, *Ekonomi Dan Bisnis Islam Seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, (Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada, 2016),243-244.

¹¹ Al-Qur'an, Al-Maidah Ayat 8 *Cordoba Internasional-Indonesia* (Bandung: PT Cordoba Internasional indonesia, 2016), 108.

Bisnis, erat kaitannya dengan kontribusi atau peran dari karyawan atau tenaga kerja, untuk itu atasan juga harus bisa mengerti terhadap kondisi karyawan agar tujuan produksi dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dan dengan adanya pengaruh atau kekuatan yang datang dari dalam diri karyawan (motivasi) dapat, menyebabkan pekerja lebih bertindak atau berjalan sesuai dan menggunakan perilaku tertentu yang mengarah pada tujuan organisasi(perusahaan). Sementara itu newstrom mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi terkait peningkatan kinerja di klasifikasikan ke dalam empat hal yakni: *angagemnt, commitment, satisfaction, turnover*. Yang maksudnya adalah merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme dalam menjalankan pekerjaan, berkomitmen dalam suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi(bisnis), kepuasan untuk dapat memenuhi harapan di tempat kerja. Dan yang terakhir *turnover* merupakan kehilangan pekerjaan yang di haragai. Pada umumnya motivasi ini berkaitan dengan setiap tujuan, terlebih apabila dengan tercapainya tujuan itu dapat menambah kebaikan untuk dirinya sendiri seperti *reward* atau gaji yang lebih sesuai.¹²

Sejarah PT Putra Perkasa Muria didirikan pada tahun 2012 oleh bapak faizal Aminuddin Aziz. Perusahaan ini bergerak pada bidang jasa, jenis barang atau jasa dagangan usahanya beragam, namun kegiatan usaha pokoknya yang akan diteliti ialah tentang jasa penunjang kelistrikan yang bekerjasama dengan PT PLN Persero Tbk. PT Putra Perkasa muria mengawali usahanya dengan memenangkan tender yang dilelang oleh PT PLN Persero atas rekomendasi perusahaan sebelumnya, yang dimaksud perusahaan sebelumnya ialah perusahaan keluarga yang dirintis terlebih dahulu sebelum pt putra perkasa didirikan. Perusahaan ini bernama PT Harta Jaya. PT Harta Jaya menginvestasikan

¹² Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Depok: Pt Rajagrafindo Persada, , 2016), 110.

beberapa dananya untuk membangun perusahaan PT Putra Perkasa Muria.¹³

Berdasarkan hasil wawancara atau *interview* terkait masalah upah, bapak faizal aminuddin aziz menjelaskan bahwa dalam pemberian upah kepada karyawan baru (dalam masa *training*) memiliki perbedaan dengan karyawan lama. Selain itu perbedaan upah juga dibedakan menurut jenis-jenis pekerjaan karyawan. Pak faizal juga menambahkan jika pemberian uang lembur juga dibedakan antar karyawan khusus dan karyawan standar.¹⁴

Berdasarkan uraian latar belakang diatas akan menimbulkan ketidakadilan bagi karyawan terkait hak-hak yang seharusnya didapatkan dari perusahaan, jika hak-hak tersebut tidak terpenuhi maka sistem pengupahan tersebut tidak dibenarkan pada agama karena mengurangi hak pekerja dengan cara yang tidak dibenarkan. Dalam Al-Qur'an Allah berfirman pada surat Al-Muthaffifin ayat 1:

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ (١)

Artinya : “Celakalah bai orang-orang yang curang (dalam menakar dan menimbang)”¹⁵.

Maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai hal tersebut dengan judul “**STUDI ANALISIS SISTEM UJRAH(UPAH) DALAM MENINGKATKAT KINERJA KARYAWAN PT PUTRA PERKASA MURIA PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS SYARI’AH.**”

B. Fokus Penelitian

Maka Untuk Memudahkan Dalam Penelitian, Penulis Perlu Membatasi Masalah Yang Akan Di Teliti Sehingga Peneliti Difokuskan Pada:

1. Studi Analisis Sistem Ujrah(Upah) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PUTRA

¹³faizal Aminuddin Aziz, wawancara oleh penulis, 29 April, 2019, wawancara 5, transkrip.

¹⁴ faizal Aminuddin Aziz, wawancara oleh penulis, 29 April, 2019, wawancara 5, transkrip

¹⁵ Al-Qur'an, Al-Muthaffifin Ayat 1 *Cordoba Internasional-Indonesia* (Bandung: PT Cordoba Internasional indonesia, 2016), 587.

PERKASA MURIA Perspektif Manajemen Bisnis Syari'ah.

2. Lokasi Penelitian PT PUTRA PERKASA MURIA Desa Puyoh Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Sistem Upah Di PT Putra Perkasa Muria Putra Perkasa Muria?
2. Bagaimana Kineja Karyawan Pada PT Putra Perkasa Muria?
3. Bagaimana Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT Putra Perkasa Muria Perspektif Manajemen Bisnis Syari'ah

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Sistem Upah Di PT Putra Perkasa Muria
2. Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan Di PT Putra Perkasa Muria
3. Untuk Mengetahui Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT Putra Perkasa Muria Perspektif Manajemen Bisnis Syari'ah

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan dalam manajemen Bisnis Syari'ah.
2. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak perusahaan khususnya PT Putra Perkasa mengenai sistem pengupahan dalam meningkatkan kinerja dalam perspektif manajemen bisnis syari'ah.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat umum dan menambah wawasan serta pengetahuan mengenai sistem pengupahan dalam meningkatkan kinerja karyawan perspektif manajemen

bisnis syari'ah sehingga dapat menjadi sumber referensi bagi mahasiswa maupun masyarakat umum.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan proposal dimaksudkan untuk memberikan gambaran dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Pendahuluan

Bagian muka ini, terdiri dari : halaman sampul, nota persetujuan pembimbing, nota pengesahan, pernyataan asli, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi terdapat tiga bab yang saling terkait, antara bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, ketiga bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang sistem upah (Upah) dalam meningkatkan kinerja pada PT PUTRA PERKASA MURIA, dan penelitian terdahulu. Kajian teori ini digunakan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan penelitian dan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari Jenis dan Pendekatan Penelitian, Setting Penelitian, Subyek Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Pengujian Keabsahan Data, dan Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data penelitian, analisis data, dan pembahasan tentang studi analisis sistem upah(upah) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT PUTRA PERKASA MURIA perspektif manajemen bisnis syari'ah

BAB V : PENUTUP

Bab ini berupa kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi tentang daftar pustaka yang digunakan sebagai rujukan dalam penulisan skripsi, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran yang mendukung isi skripsi.