

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam penataan sistem perekonomian nasional, muncul gagasan otonomi daerah. Penerapan otonomi daerah antara lain disebabkan oleh kenyataan bahwa hubungan keuangan pusat-daerah masih timpang. Tidak satu pun jenis pajak pusat yang dialihkan kepada daerah.<sup>1</sup> Dengan adanya sistem otonomi daerah, maka kebijakan-kebijakan mengenai perekonomian daerah dikomando langsung oleh pemerintah daerah masing-masing, termasuk dalam penetapan upah minimum pekerja yang biasa dikenal dengan sebutan UMR (Upah Minimum Regional).

Tanggal 12 Januari 2011 yang lalu merupakan peringatan hari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), ini merupakan tahun kedua dalam rangka mendukung cita-cita besar yaitu Indonesia Berbudaya K3 Tahun 2015 sebagaimana telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep.372/Men/XI/2009.<sup>2</sup> Bulan Januari ini dicanangkan sebagai bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Tahun 2011.

Berbicara soal K3 memang menjadi komponen penting bagi suatu perusahaan yang merupakan tugas utama perusahaan, khususnya tentang bagaimana menentukan upah pekerja dan UMR pada umumnya, karena masalah upah merupakan hak utama bagi setiap pekerja.

---

<sup>1</sup>Sujatmoko, *Cakrawala Otonomi Daerah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2001), h, 30.

<sup>2</sup><http://ketenagakerjaan.com/keselamatan-kesehatan>, 11-10-2011.

Pertimbangan-pertimbangan yang harus dilakukan para pelaku usaha dalam menentukan upah pekerja adalah sebagai berikut<sup>3</sup>:

1. Bobot pekerjaan yang diukur berdasarkan *know-how*, *problem solving*, *accountability*.
2. Kemampuan finansial perusahaan.
3. Tingkat daya saing perusahaan dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain yang dianggap sebagai pesaing.
4. Pengalaman kerja karyawan yang bersangkutan.
5. *Bargaining power* pekerja terhadap perusahaan dan sebaliknya

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum, penetapan upah yang dilaksanakan setiap tahun ditentukan dengan berdasarkan KHL (Kebutuhan Hidup Layak)<sup>4</sup>. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang (belum menikah).

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2005, kriteria Kebutuhan hidup layak untuk pekerja lajang dalam sebulan adalah sebagai berikut<sup>5</sup>:

1. Makanan dan minuman
2. Sandang (kebutuhan pakaian dan perlengkapan)
3. Perumahan (sewa, perlengkapan, & sarana)

---

<sup>3</sup> George D, Halse, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi pegawai Anda*, (Jakarta: Reneka Cipta, 2003), h. 301.

<sup>4</sup> *Undang-undang Ketenagakerjaan Lengkap*, Cet.Ke-2, (Jakarta: Sinar Grafindo, 2007), h. 33.

<sup>5</sup> *Ibid*, h. 43.

4. Pendidikan
5. Kesehatan
6. Transportasi
7. Rekreasi dan tabungan

Demikian kriteria dari KHL yang secara keseluruhan terdiri dari 46 komponen yang dijelaskan secara lebih detail di peraturan Menteri tersebut. Namun yang menjadi masalah adalah beberapa pihak menganggap penetapan UMR perdaerah atau yang disebut dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) tersebut belum layak, seperti Upah Minimum Provinsi (UMP) 2011 yang sudah ditetapkan pemerintah masih dianggap belum memenuhi (KHL) di masing-masing daerah, karena standar upah minimum hanya memperhitungkan biaya hidup (*living cost*) buruh lajang.

Selain itu, perhitungan menggunakan 46 komponen KHL yang termuat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2005 di atas, dianggap tidak objektif. Karena kenaikan upah minimum 2011 tidak sebanding dengan laju kenaikan harga kebutuhan hidup terutama sembako. Maka dari itu diharapkan oleh mereka agar peraturan tersebut dicabut dan membuat aturan baru. Diharapkan aturan baru tersebut nantinya memuat perbaikan KHL secara kualitas dan kuantitas serta perbaikan metode survei pasar. Secara keseluruhan penetapan UMR berdasarkan biaya hidup pekerja lajang mungkin kurang bisa mewakili kebutuhan hidup layak yang sebenarnya. Mungkin akan lebih baik bila berdasarkan biaya hidup pekerja yang sudah menikah dengan memiliki maksimal dua orang anak. Ini akan menjadi perhitungan atau jalan tengah terbaik dalam menentukan UMR atau UMP bagi setiap pekerja.

Ketidaksesuaian penetapan UMR dengan tingkat kebutuhan masyarakat ini diperparah lagi dengan adanya ketidakpatuhan para pengusaha dalam menetapkan standar upah karyawan. Masih sering terjadi konflik antara pekerja dengan pengusaha akibat ketidaksesuaian keinginan antara pekerja dengan pengusaha.

Ketidakadilan dan upah yang kurang sesuai dengan kebutuhan sehari-hari merupakan problematika yang kerap kali dihadapi oleh para karyawan di Indonesia, dari problematika ini kecenderungan terhadap sistem ekonomi Islam yang berbasis pada nilai kemanusiaan dan kesejahteraan mulai berkembang.

Pemberdayaan masyarakat berbasis ekonomi syariah berawal dari pemahaman bahwa Islam datang ke bumi ini intinya untuk membuat manusia itu bagian dalam kehidupan yang sekarang di dunia dan dalam kehidupan yang akan datang di akhirat nanti. Namun hidup senang dan bahagia di dunia ini bukan tujuan, hanya merupakan jalan saja supaya di akhirat juga bahagia. Kalau hidup bahagia di dunia saja, maka seperti ekonomi sosialis dan *neo kapitalis*.<sup>6</sup> Hidup bahagia di dunia biasanya indikator-indikatornya diukur dari ekonominya, terutama menurut pandangan orang awam, untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup menurut kaidah-kaidah ekonomi memerlukan Pelatihan bantuan. Indikator hidup bahagia meliputi terpenuhinya kebutuhan primer, sekunder, dan tersier atau kuartier. Bahkan Islam mengajarkan agar jangan hidup miskin. Di dunia ini manusia harus berusaha agar tidak miskin, seperti sabda Rasulullah saw

---

<sup>6</sup>Didin S, Damanhuri, *Pilar-pilar Reformasi Ekonomi Politik*, (Yogyakarta: Pustaka Hidayah), 1999, h. 31.

كَأَدَا الْفَقْرُ أَنْ يَكُونَ كُفْرًا (رواه مسلم)<sup>7</sup>

Artinya: “Kefakiran dekat dengan kekafiran”

Oleh karena itu jika memiliki sesuatu maka harus berbagi dengan sesama. Kebahagiaan itu akan terasa berkurang jika di sampingnya terdapat orang yang kekurangan, maka untuk menyempurnakan kebahagiaan itu hendaknya berbagilah terhadap sesama. Apalagi di dalam setiap harta kita terdapat hak-hak orang lain yang wajib dikeluarkan dalam bentuk zakat, infak, atau sedekah. Berbagi harta bukan berarti memberikan semuanya, tetapi ada porsi yang harus diberikan.

Konsep pembayaran jasa yang dipakai dengan sejumlah uang (upah) telah tertuang dalam sistem ekonomi Islam yang disebut dengan *ijārah*. *Al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al'iwaḍu* atau ganti. Dalam Bahasa Arab, *al-ijārah* diartikan sebagai suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian sejumlah uang sesuai dengan barang atau kadar jasa yang digunakan.<sup>8</sup>

Standar yang harus dibayarkan kepada karyawan untuk ruang lingkup regional dikenal dengan istilah UMR atau Upah Minimum Regional. **Upah Minimum** adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi.

---

<sup>7</sup>Al-Imam Muslim bin al-Hajjaj al-Qusyairi al-Naisaburi, *Shāhih Muslim*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1401 H), h. 1027

<sup>8</sup>Helmi Karim, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 1985), h. 98.

Menurut Permen Ketenagakerjaan No.1 Th. 1999 Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah **upah bulanan** terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.<sup>9</sup> Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.

Apabila kita merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok minimal 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.<sup>10</sup> Definisi tunjangan tetap disini adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja. Berbeda halnya dengan tunjangan makan dan transportasi, tunjangan itu bersifat tidak tetap karena penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja.

Adapun Upah Minimum Regional (UMR) untuk Kalimantan Selatan adalah sebagai berikut:

1. UMR/UMK untuk perdagangan dan jasa adalah Rp 1.185.000,- mulai berlaku sejak 01 Januari 2010 dengan Nomor SK 188.44/084/KUM/2010.
2. UMR/UMK nonsektor sebesar Rp 1.126.000,- berlaku mulai tanggal 01 Januari 2011 sesuai dengan SK Nomor 188.44/084/KUM/2010.
3. Jumlah UMR/UMK untuk sektor pertambangan adalah Rp 1.080.000,- terhitung mulai tanggal 01 Januari 2010 dengan Nomor SK 188.44/084/KUM/2010.

---

<sup>9</sup>Undang-undang Ketenagakerjaan Lengkap, *Op.Cit*, h. 12.

<sup>10</sup>Departemen Tenaga Kerja RI, *Undang-undang ketenagakerjaan No.13. Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat (31)*, Jakarta: Depnaker, 2003, h. 4.

4. Jumlah UMR/UMK untuk sektor keuangan dan asuransi Rp 1.357.000,- yang berlaku mulai tanggal 01 Januari 2010 sesuai dengan SK 188.44/084/KUM/2010.
5. Jumlah UMR/UMK untuk sektor makanan dan minuman Rp 1.065.000,- yang berlaku mulai tanggal 01 Januari 2010 sesuai dengan SK 188.44/084/KUM/2010.

Pada sektor jasa, upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah provinsi Kalimantan Selatan adalah Rp 1.185.000,-, maka kewajiban bagi setiap pengusaha di Kalimantan Selatan adalah membayar karyawannya dengan standar minimal yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat.

Faktanya, sesuai dengan informasi yang penulis dapatkan, beberapa karyawan PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi memperoleh upah di bawah standar minimum gaji karyawan, dari 29 karyawan menerima upah yakni Rp. 391.666,-, Rp. 793.333,-, Rp.800.000,-, dan Rp.970.000,-. Permasalahan tidak sesuai jumlah upah dan tingkat kesejahteraan karyawan seperti ini juga dialami beberapa karyawan di salah satu stasiun televisi swasta yang ada di Banjarmasin, dengan alasan tingkat kesejahteraan karyawan yang kurang diperhatikan, terjadilah "*perpindahan massal*" beberapa karyawan PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi ke stasiun televisi lokal di Kabupaten Tapin.

Alasan sepihak ini mengundang tanda tanya dalam benak penulis. Setelah melakukan peninjauan awal ke PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi, menurut salah

satu penanggungjawab lapangan Djaya Salim (Direktur Bagian Produksi dan Penyiaran), pembayaran upah karyawan sudah sesuai dengan UMR, bahkan lebih.

Kesenjangan antara pernyataan mantan karyawan PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi dan Direktur Bagian Produksi dan Penyiaran PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi membuat penulis ingin meneliti lebih mendalam mengenai sistem pembayaran karyawan di PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi dalam sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul: **PEMBAYARAN UPAH DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. BANJAR ELEKTRONIKA SARANA TELEVISI BANJARMASIN.**

## **B. Rumusan Masalah**

Secara mendetail permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pembayaran upah karyawan pada PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan pada PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi Banjarmasin? Yang meliputi:
  - a. Kecukupan sandang, pangan dan papan.
  - b. Transportasi dan media komunikasi.
3. Bagaimana pandangan ekonomi Islam tentang pembayaran upah karyawan pada PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi Banjarmasin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dengan rumusan masalah sebagaimana di atas, tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pembayaran upah karyawan pada PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi Banjarmasin.
2. Tingkat kesejahteraan karyawan pada PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi Banjarmasin, yang meliputi:
  - a. Kecukupan sandang, pangan dan papan.
  - b. Pemenuhan kebutuhan pendidikan dan kesehatan.
  - c. Transportasi dan media komunikasi.
3. Pandangan ekonomi Islam tentang pembayaran upah karyawan pada PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi Banjarmasin.

### **D. Alasan Memilih Judul**

1. PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi merupakan televisi lokal pertama yang ada di Banjarmasin.
2. Pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan demi kelangsungan perusahaan.
3. Terjadinya perpindahan beberapa karyawan PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi ke stasiun televisi lokal lainnya dengan alasan finansial.

### **E. Definisi Operasional**

Agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap judul penelitian ini, maka penulis akan memaparkan definisi yang bersifat operasional sebagai berikut:

1. Upah

Secara terminologis upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>11</sup> Adapun definisi secara operasional tentang upah pada penelitian ini adalah uang bulanan yang diterima karyawan PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi Banjarmasin.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung, dapat mempertinggi produktivitaas kerja dalam lingkungan yang aman dan sehat.<sup>12</sup>

Adapun yang dimaksud dengan kesejahteraan pada penelitian ini adalah kecukupan, baik dalam sandang, pangan ataupun papan serta pemenuhan biaya transportasi dan media komunikasi.

## **F. Tinjauan Pustaka**

---

<sup>11</sup>*Ibid*, h. 2.

<sup>12</sup>*Ibid*, h. 4.

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa pustaka sebagai acuan. Menurut tinjauan penulis, penelitian yang secara khusus membahas tentang pembayaran upah dan tingkat kesejahteraan karyawan pada PT. Banjar Elektronika Sarana Televisi Banjarmasin memang belum ada, tetapi kajian atau tulisan tentang pembayaran upah karyawan secara umum sudah banyak dilakukan. Seperti skripsi tentang tingkat kesejahteraan karyawan PT. Citra Sasirangan Banjarmasin Kalimantan Selatan oleh M. Agus Setiawan mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Penelitian ini sama-sama dilakukan pada industri jasa kreatif, hanya saja penelitian ini dilakukan pada bidang desain tekstil sedangkan penelitian saya dilakukan pada bidang jasa intertainment.

### **G. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi tambahan bagi para pelaku usaha dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi pengusaha dalam menetapkan upah karyawan.
3. Sebagai perbandingan dan acuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan penetapan upah karyawan.
4. Sebagai tambahan referensi untuk memperkaya khazanah keilmuan yang ada di perpustakaan IAIN Antasari.

## **H. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan skripsi ini akan penulis bagikan ke dalam lima bab sebagai berikut:

Bab pertama, pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, alasan memilih judul, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua, landasan teoretis, yang berisikan tentang pengelolaan usaha kreatif, hubungan baik pelaku usaha dan pekerja, Upah Minimum Regional dan kesejahteraan karyawan.

Bab ketiga, metode penelitian yang berisikan tentang metode penelitian, objek dan subjek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

Bab keempat, laporan hasil penelitian yang berisikan tentang gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan pembahasan.

Bab kelima, penutup yang berisikan simpulan dan saran-saran.