

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem kerja merupakan suatu rangkaian prosedur yang harus diikuti karyawan pada saat melaksanakan suatu bidang pekerjaan. Sistem ini mengatur bagaimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dan pada akhirnya akan membentuk kebiasaan kerja karyawan yang dilakukan secara rutin.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, di sisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja/buruh sebagai sumber daya untuk mencapai tujuannya. Menyadariakan pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan karena dia mempunyai peranan yang penting tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa berproduksi.

Setiap perusahaan selalu berupaya meningkatkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian yang ditujukan agar dapat terlaksana secara efektif, perusahaan yang efektifitasnya dapat terselenggara dikarenakan dalam suatu perusahaan terdapat sistem pekerjaan yang terstruktur yang masing-masing memegang tanggung jawab sesuai dengan jabatannya disisi lain majikan atau pemimpin perusahaan selaku penanggung jawab perusahaan, dipandang perlu memberikan

upah sesuai dengan perjanjian dan kesepakatan bersama atau dengan standar upah minimal regional (UMR).

Menurut M. Kadarisman (2012, hlm. 7), hubungan antara organisasi dan pegawai tidak ubahnya seperti hubungan antara pihak penjual dan pembeli di tengah pasar. Organisasi sebagai pembeli jasa, menawarkan pekerjaan kepada para pegawai (pencari kerja), dan pegawai bersedia menjual/memberikan tenaga/jasanya pada organisasi. Sebagai imbalan dari pemberian tenaga ini, maka organisasi akan memberi imbalan atau kompensasi kepada pegawai atas jasa yang diberikannya tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan hubungan mutualistis simbiosis (hidup bersama saling menguntungkan).

Masalah kompensasi memang menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja seorang tenaga kerja. Kompensasi yang layak akan memacu seseorang untuk bekerja dengan baik dan memberikan dedikasi yang tinggi, sedangkan kompensasi yang tidak layak tentu akan menyebabkan tenaga kerja menjadi kurang berdedikasi dalam pekerjaannya. Meskipun hal ini telah diketahui secara umum, namun demikian nyatanya banyak perusahaan yang masih semena-mena dalam memperlakukan para tenaga kerjanya. Padahal hal ini jelas kontra produktif baik untuk tenaga kerja maupun untuk perusahaan tempatnya bekerja (Murjanah, 2019, hlm 44).

Adanya sistem kompensasi yang baik sungguh sangat berpengaruh dalam menyelenggarakan perusahaan yang ingin maju dan berkembang. Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik akan memberikan manfaat baik bagi pengusaha maupun bagi tenaga kerja. Dengan adanya sistem kompensasi yang

jelas, maka akan dapat meredam potensi konflik yang muncul akibat pertentangan antara perusahaan dan tenaga kerja. Demo-demo dari tenaga kerja yang berujung kepada terbuangnya waktu, makin meningkatnya biaya perusahaan, terhambatnya proses produksi, meningkatnya rasa ketidakpercayaan dan akan merugikan perusahaan lebih banyak lagi. Selain itu, tenaga kerja yang kehidupannya kurang layak bisa menyebabkan nilai perusahaan dimata investor akan menjadi merosot.

Manajemen yang baik dalam suatu perusahaan akan mendorong perkembangan dan pertumbuhan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu manajemen senantiasa membuat sistem di perusahaan sehingga tujuan akhirnya tentu saja agar sasaran dan target yang ingin dituju oleh perusahaan dapat tercapai.

Salah satu fenomena di Indonesia akibat ketidaklayakan kompensasi gaji dan upah adalah terjadinya keluar masuk tenaga kerja (*labor turn over*) yang begitu tinggi frekuensinya. Gaji dan upah yang kecil serta beban tugas kerja yang banyak akan membuat para pekerja merasa tidak dihargai dengan layak dan dapat memutuskan mengundurkan diri sedini mungkin dari perusahaan tersebut. Akibatnya, kestabilan perusahaan pun menjadi terganggu dan kinerja perusahaan menjadi jauh lebih buruk lagi dibanding dengan perusahaan lain yang tidak mengalami masalah ini.

Salah satu komponen dalam penggajian adalah gaji dan upah. Gaji dan upah merupakan dua pembayaran kompensasi yang berbeda. Gaji adalah pembayaran yang dilakukan secara periodik melalui seorang atasan pada karyawannya yang berada di bawah naungan kontrak kerja. Kata gaji ini lebih bersifat formal dimana

penggunaannya memang menjadi biaya yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia untuk kelangsungan hidupnya. Dalam sebuah pekerjaan, seorang karyawan akan menerima gaji yaitu biaya yang sudah ditetapkan setelah bekerja yang disebut dengan gaji pokok. Selain itu, karyawan juga menerima tunjangan tambahan diluar gaji pokok. Sedangkan Upah adalah sebuah penerimaan yang digunakan untuk kelangsungan hidup sumber daya manusia yang dilakukan berdasarkan hukum yang berlaku dan dibayar berdasarkan atas persetujuan pemberi pekerja dan penerima kerja. Dalam hal ini karyawan akan menerimanya dalam bentuk uang karena jasa yang telah ia lakukan namun hal tersebut tidak pasti diberikan dalam waktu yang teratur yaitu bisa diberikan secara harian, mingguan atau bulanan berdasarkan apa yang telah di kerjakan, sehingga kalau tidak bekerja mereka tidak mendapatkan upah.

Menurut Oki Wahyu Budijanto, (2017, hlm 405-406), konsep upah layak merupakan satu kesatuan antara upah dan jaminan sosial yang melekat di dalamnya. Unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah layak harus sesuai dengan praktek dan kondisi nasional, dimana mencakup: kebutuhan pekerja dan keluarga, tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya. Disamping itu juga harus memperhatikan faktor-faktor ekonomi termasuk kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan perlunya mencapai serta mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi.

Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam. Ekonomi Islam selain

menginginkan tingkat kesejahteraan hidup yang optimum, juga sangat menitikberatkan adanya pemenuhan kebutuhan yang bersifat integratif yang tidak hanya berhenti pada pemenuhan kebutuhan secara materi saja namun juga pemenuhan kebutuhan secara spiritualis. (Jusmaliani, 2011)

Menurut KBBI perusahaan jasa adalah perusahaan yang membantu kelancaran pengaliran barang dari produsen kepada konsumen. Arti lainnya, perusahaan jasa adalah perusahaan yang produk usahanya berupa jasa bukan barang, misalnya: pariwisata, pelayanan dsb. Menurut Philip Kotler, perusahaan jasa adalah perusahaan yang menawarkan produk yang bersifat tidak berwujud tapi manfaatnya dapat dirasakan. Menurut William J. Stanton, perusahaan jasa adalah perusahaan yang tugasnya menjual jasa yang tidak memiliki wujud konkret. Jasa di sini ditawarkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat.

Bisnis ekspedisi menjadi sektor jasa yang paling berkembang sekarang ini dan keuntungannya sangat menjanjikan meskipun tingkat kompetitif dengan sesama pelaku usaha ini sangat tinggi. Bisnis ekspedisi ini menjadi penghubung penting dari berbagai sektor bisnis yang membutuhkan pengiriman produknya kepada distributor, *reseller*, bahkan konsumennya. Keberadaan bisnis ini sangat penting untuk meningkatkan distribusi barang ke berbagai wilayah baik di tingkat lokal, domestik, nasional maupun internasional (Ramadhani, 2022). Walaupun dengan tingkat persaingan usaha ekspedisi ini begitu dinamis, maka setiap perusahaan jasa ekspedisi ini harus berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen serta berbagai pihak lain yang membutuhkan jasa pengiriman. Bisnis jasa ekspedisi

semakin strategis sekarang ini karena tingkat transaksi bisnis online yang semakin meningkat.

Isu mengenai upah dan perburuhan menjadi masalah yang selalu hangat juga untuk diperbincangkan karena masalah ini terdapat berbagai kepentingan yang saling berkaitan, seperti halnya pemerintah, pengusaha, buruh, dan investor sehingga masalah perburuhan ini masih menjadi isu penting baik lokal, nasional maupun internasional. Pengupahan dan perburuhan dalam teori ekonomi sangat berkaitan dengan tenaga kerja, yaitu menjadi salah satu factor penting dari empat factor produksi.

Dalam Ekonomi Islam, upah yang disebut juga dengan *ujrah*, yang mana penentuan upah pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan & kecukupan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya (dari yang berakad) (Annisa'atun, 2006). Akad dalam transaksi kerja adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, sehingga sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

Terpenuhinya hak pekerja dan kewajiban pekerja, dalam konsep Ibnu Taimiyah membahas masalah tersebut dengan dua konsep yakni kompensasi yang setara (*'iwadh al-mitsl*) dan harga yang adil (*thaman al mitsl*). Ibnu Taimiyah berkata: “Kompensasi yang setara akan diukur dan ditaksir oleh hal-hal yang setara dan itulah esensi dari keadilan (*'iwadh al-mitsl*). Sedangkan konsep harga yang adil

dalam upah dimaksudkan sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja sehingga mereka hidup secara layak ditengah-tengah masyarakat.

Sistem upah yang diberikan pada buruh ekspedisi Trans Global dirasa belum adil, mana kala pada pembagian upah nya tidak sesuai dengan yang di kerjakan dan buruh dibayar sebesar kurang lebih Rp, 100,000/hari meskipun banyak barang yang dibongkar muat atau diantar ke pelanggan, maka hal tersebut yang akan menjadi pembahasan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penulis perlu meneliti lebih jauh dengan Judul “**Sistem Pengupahan Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus: Ekspedisi Trans Global Banjarmasin)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka disusunlah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan buruh di Ekspedisi Trans Global Banjarmasin?
2. Bagaimana Perspektif Ekonomi Islam tentang pengupahan buruh di Ekspedisi Trans Global Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengupahan buruh di Ekspedisi Trans Global Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui Perspektif Ekonomi Islam tentang pengupahan buruh di Ekspedisi Trans Global Banjarmasin.

D. Manfaat Penelitian

Secara ringkas manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, sebagai mengembangkan pengetahuan terkait Ekonomi Islam selama masa perkuliahan.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi peneliti sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan di bangku perkuliahan dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di UIN Antasari.
 - b. Bagi mahasiswa hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi kalangan sivitas akademik guna menambah wawasan keilmuan bagi peneliti selanjutnya terhadap masalah- masalah yang terkait dengan penelitian ini atau meneliti ini atau meneliti dari aspek yang lain.

E. Definisi Operasional

Penjelasan istilah dalam penulisan ini dibutuhkan sebagai kata kunci untuk menghindari pemahaman yang ambigu maka penulis menguraikan beberapa istilah diantaranya sebagai berikut:

1. Upah merupakan suatu penerimaan atau imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh atas jasa yang dilakukannya, yang dapat dinilai dalam bentuk uang dan jumlah nominalnya dinyatakan dalam kesepakatan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, baik tunjangan pekerja/buruh sendiri maupun keluarganya.

2. Buruh menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.
3. Ekspedisi Trans Global Banjarmasin merupakan industri yang bergerak dibidang jasa pengiriman/pengangkutan barang logistik maupun non logistik dengan tujuan Surabaya – Banjarmasin dan Banjarmasin – Surabaya melalui jalur darat menggunakan truk fuso/tronton. Jasa pengiriman barang ini dianggap lebih efisien, fleksibel, bisa mengangkut muatan dalam jumlah banyak dan harga yang terjangkau.

F. Penelitian Terdahulu

Dari hasil penelitian yang penulis telusuri, maka penulis menemukan beberapa penelitian yang serupa dengan apa yang penulis teliti saat ini namun dalam konteks yang berbeda, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fahrul Ramadhani (NIM. 170102177) tahun 2021 dari Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh berjudul “Sistem Kerja Dan Pengupahan Pada Perusahaan Ekspedisi Dalam Perspektif Akad *Ijārah ‘Ala Al-Manāfi*’ (Studi Pada PT. Ingin Jaya Mandiri) “. Dalam penelitian ini si penulis menggunakan bentuk deskriptif, dengan pengumpulan data primer dan sekunder melalui wawancara dan dokumentasi serta observasi ke lapangan. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan bahwa sistem kerja dan

pengupahan pada PT. Ingin Jaya Mandiri yang menggunakan tenaga kerja sopir dan kernet dalam operasional perusahaannya. Adapun konsep sistem kerja dan pengupahan pada perusahaan PT. Ingin Jaya Mandiri yang dilaksanakan dengan akad *Ijārah ‘Ala Al-Manāfi’* dilakukan secara lisan dan terstruktur. Dan pelaksanaan pekerjaannya telah ditetapkan SOP sehingga lebih efisien dan terkontrol. Mengenai sistem pencairan upah dapat dilakukan secara fleksibel dengan melakukan perjanjian terlebih dahulu. Secara konseptual sistem kerja dan pengupahan pada perusahaan belum sesuai dengan konsep akad *Ijārah ‘Ala Al-Manāfi’*, pada pemberian upah kernet memiliki perbedaan yang signifikan dan terkesan tidak adil dalam hal upah dan pemberian beban kerja kepada pihak kernet yang bukan kewenangannya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sarnita Soamole (NIM.170105145) tahun 2021 dari Institut Agama Islam Negeri (Iain) Ambon berjudul “Sistem Pengupahan Buruh Di Pelabuhan Kota Sanana Kepulauan Sula Perspektif Ekonomi Islam”. Dalam penelitian ini si penulis menggunakan jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dan pengumpulan data diperoleh dari informan yakni buruh bongkar muatan melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi dan teknik analisi data. Sistem pengupahan bongkar muatan di pelabuhan Sanana Kepulauan Sula untuk upah bongkar muatan per ton Rp.12.000.000. Dan menghitung besar kecilnya upah yang harus dikeluarkan berdasarkan banyaknya barang yang dibongkar per kapal. Maka upah yang diterima buruh per orang Rp.92.000. Dengan jangka waktu yang diterima upah buruh bongkar muatan di pelabuhan Sanana Kepulauan Sula dibayar per hari apabila telah selesai bekerja.

Sistem Pengupahan Menurut Ekonomi Islam penerimaan upah ini merupakan makna dari adanya prinsip keadilan dalam pengupahan, prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Dalam Ekonomi Islam disyaratkan agar upah dalam transaksi ijarah disebutkan secara jelas.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sapnah Agustina (NIM. 172400074) tahun 2021 dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare berjudul “Sistem Pengupahan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam (Pada Ekspedisi PT. Putra Setia Abadi Kecamatan Batulicin”. Dalam penelitian ini si penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu cara memaparkan informasi-informasi yang diperoleh dari narasumber dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengamatan (observasi), wawancara (interview) dan dokumentasi. Hasilnya menunjukkan bahwa bentuk perjanjian kerja pada ekspedisi PT. Putra Setia Abadi adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang dalam kesepakatannya hanya melibatkan perusahaan dan kepala buruh tanpa melibatkan buruh dan beberapa faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan buruh yaitu kinerja dan banyaknya muatan dan terkadang mandor memberikan upah lebih kepada buruh yang dilihat memiliki kinerja yang baik, dan menurut perspektif ekonomi islam belum memenuhi upah yang adil dan layak karena bentuk ketidakadilannya mandor tidak transparan dalam memberi upah kepada buruh dan upah yang diterima buruh belum mampu untuk mencukupi kebutuhan hidup buruh sehingga mereka mencari pekerjaan lain untuk memenuhi kehidupannya.

Sedangkan dalam penelitian ini saya lebih memfokuskan bagaimana sistem pengupahan buruh yang ada di Ekspedis Trans Global.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) bab yang tersusun secara sistematis, yang mana tiap-tiap bab memuat pembahasan yang berbeda-beda dan menjadi satu kesatuan yang saling berhubungan. Untuk mendapatkan arah pembahasan yang jelas dalam penelitian ini, maka sistematika pembahasannya sebagai berikut:

Bab I berkaitan dengan pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori yang berkaitan dengan kompensasi, upah dan buruh.

Bab III erat kaitannya dengan metodologi penelitian untuk menghubungkan teoritis dengan penelitian lapangan, maka dibuatlah penelitian yang berisi jenis, sifat, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data serta teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

Bab IV memaparkan gambaran umum lokasi penelitian dan isi tentang penyajian data dari hasil wawancara dan terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh informasi yang terkait.

Bab V berkaitan penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

