BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap instansi atau kantor selalu membutuhkan faktor tenaga kerja manusia, yang dalam hal ini adalah pegawai atau karyawan. Karyawan merupakan seseorang yang dipekerjakan dalam instansi atau kantor yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis ataupun tidak tertulis (Soemarso S.R, 1999 hlm 354).

Semua Instansi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja para pegawai atau karyawan di lingkungannya. Keberhasilan instansi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan perencanaan, pelaksanaan hingga sampai pengevaluasian. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi memegang suatu peranan yang sangat penting. Peran seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat mendukung suatu tujuan yang akan dicapai. Untuk pencapaian tujuan dari instansi tersebut dibutuhkan adanya balas jasa kepada karyawan yang dalam hal ini bisa disebut dengan gaji, agar memacu kinerja para pegawai atau karyawan gaji yang di bayar harus sesuai dengan letihnya pekerjaan mereka.(Maruli, 2011 hlm 14)

Gaji merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat gaji dari sisi masing-masing yang berbeda. Para pegawai atau karyawan melihat gaji sebagai sumber penghasilan

guna memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Secara psikologis gaji juga dapat menciptakan kepuasan bagi para pegawai ataupun karyawan. Pemerintah melihat gaji, di satu pihak untuk dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi para pegawai atau karyawan dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pegawai atau karyawan, dan meningkatkan daya beli di masyarakat. Dengan melihat berbagai kepentingan yang berbeda, pemahaman sistem penggajihan serta pengaturannya sangat diperlukan untuk memperoleh kesatuan pengertian antara karyawan dan pimpinan. (Umi Fadilah, 2017 hlm 23)

Hakikatnya dalam islam memerintahkan para pimpinan untuk menghargai kerja keras dan memenuhi kewajiban terhadap para pegawai atau karyawan dengan memberikan hak-hak serta jaminan. Sebagaimana yang telah diterangkan daalam Q.S Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلٍّ دَرَجَاتٌ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan- pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*" (Al-Qur'an Cordoba, 2012 hlm 504)

Ayat diatas menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memberi gaji yang layak atau minimal dapat mencukupi kebutuhan pokok kepada para pegawai atau karyawan.

Pembayaran gaji kepada pegawai merupakan kegiatan rutin sebuah instansi sehingga merupakan pengeluaran yang relative besar bagi instansi oleh karena itu diperlukan sistem penggajian yang baik agar dalam pelaksanaan penggajian dari perhitungan sampai pembayaran dapat berjalan dengan efisien dan

lancar. Dengan cara tersebut pula akan memberikan sebuah kemudahan dalam pengawasan pelaksanaan penggajian.(Ariek Asriyani : 2005)

Kantor Urusan Agama Kecamatan Danau Panggang adalah perpanjangan tangan dari Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara yang dalam pekerjaan nya diantaranya melaksanakan penyuluhan agama kepada masyarakat.Penyuluh agama adalah pembimbing umat beragama dalam rangka pembinaan mental, moral dan juga ketaqwaan kepada Tuhan yang maha esa. Penyuluh agama yang dimaksud penulis adalah penyuluh agama Islam Non PNS (Honorer) yang bisa juga di sebut dengan PAH,Menurut SK Dirjen Bimas Islam No : 298 Tahun 2017 bahwa tugas penyuluh agama diberikan tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan bimbingan dan penyuluhan kepada masyarakat di bidang keagamaan Islam dan pembangunan melalui bahasa agama.

Setiap penyuluh agama Islam Non PNS di wajibkan mempunyai satu spesialisasi dalam bimbingan dan penyuluhan dari 8 (bidang) yang telah di tentukan dalam bab III SK Dirjen Bimas Islam No: 298 Tahun 2017 yaitu :

1. Pemberantasan buta aksara al-Qur’ân
2. Keluarga Sakinah
3. Pengelolaan Zakat
4. Pengelolaan Wakaf
5. Jaminan Produk halal
6. Kerukunan Umat Beragama
7. Radikalisme dan Aliran Sesat

8. Penyalahgunaan Narkoba dan HIV/AIDS

Selanjutnya dalam pemenuhan haknya, maka seorang penyuluh agama Islam Non PNS (PAH) dituntut untuk melaksanakan penyuluhan sebanyak minimal 2 kali dalam seminggu, mengerjakan administrasi kinerja yang telah ditentukan dalam aturan yang berlaku, dalam bentuk penyusunan laporan kinerja. Pelaporan kinerja penyuluh agama Islam Non PNS adalah bukti pertanggung jawaban mereka secara tertulis, yang dibuat oleh penyuluh agama Islam Non PNS yang dapat dipertanggung jawabkan kepada atasan langsung yang dalam hal ini adalah Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) di kecamatan dengan tembusan ketua kelompok kerja penyuluh (Pokjaluh). (Wawancara Penyuluh Fungsional KUA Danau Panggang tanggal 3 Januari 2019)

Pada observasi awal penulis menanyakan ke beberapa penyuluh tentang berapa besarnya gaji mereka. Para penyuluh agama Islam Non PNS menceritakan tentang gaji mereka yang dulunya dari gaji Rp. 150. 000 naik menjadi Rp. 300.000 kemudian naik lagi menjadi Rp. 500.000 sampai sekarang naik lagi gaji para penyuluh agama islam Non PNS sebesar Rp. 1000.000 per bulan dan gaji mereka di bayar dua bulan satu kali. Melihat hal ini penulis menemukan sebuah masalah mengapa gaji mereka hanya Rp. 1000.000 padahal pekerjaan mereka terlihat sangat berat dan bahkan pekerjaan mereka lebih berat dari penyuluh agama fungsional (PNS) karena tugas mereka langsung terjun kemasyarakat untuk melaksanakan bimbingan terhadap masyarakat, sementara gaji yang di bayar 2 bulan satu kali. Hampir seluruh penyuluh agama islam mempunyai tanggungan hidup di keluarga mereka masing-masing, penulis berfikir apakah dengan gaji

mereka yang minim tersebut mereka bisa dikatakan sejahtera. Hal inilah yang membuat penulis ingin meneliti lebih dalam tentang permasalahan tersebut yang dituangkan dalam karya tulis dengan judul **"PEMBAYARAN GAJI DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN PENYULUH AGAMA ISLAM NON PNS DI KECAMATAN DANAU PANGGANG KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA"**

B. Rumusan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah serta memudahkan untuk dilakukannya penelitian, maka penulis merumuskan masalah dari serangkaian kegiatan yang ingin di teliti, yaitu :

1. Bagaimana pembayaran gaji penyuluh agama Islam non PNS di Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara?
2. Bagaimana tingkat kesejahteraan penyuluh agama Islam Non PNS di Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara?
3. Apa makna kesejahteraan menurut para penyuluh agama Islam Non PNS di Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara?

C. Alasan Memilih Judul

Alasan memilih judul dalam penelitian ini yaitu :

1. Penyuluh agama Islam Non PNS perlu diperhatikan bagaima mekanisme pembayaran gaji mereka, karena mereka tidak hanya

dituntut untuk melaksanakan tugas mereka, tetapi dalam hal penggajihan harus diperhatikan juga.

2. Peran dari Kementerian Agama terutama dalam hal penggajihan para penyuluh Agama Islam non PNS sangat penting untuk mendorong kesejahteraan mereka.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pembayaran gaji penyuluh agama Islam Non PNS di Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara
2. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan penyuluh agama Islam Non PNS di Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara
3. Untuk mengetahui persepsi para penyuluh agama Islam Non PNS tentang kesejahteraan.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi Kementerian Agama dan kalangan akademis. Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Aspek Teoritis
   a. Sebagai bahan informan bagi mereka yang akan mengadakan penelitian yang lebih mendalam berkenaan dengan masalah ini dari sudut pandang yang berbeda.

b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan tentang pembayaran gaji dan tingkat kesejahteraan bagi Kantor Urusan Agama Kecamatan Danau Panggang dan juga bagi mahasiswa jurusan Ekonomi Syari'ah UIN Antasari Banjarmasin

2. Aspek Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai masalah yang diteliti, selain itu juga syarat kelulusan S1 Ekonomi syari'ah

b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan bagi Kantor Urusan Agama sebagai bahan evaluasi dalam proses pembayaran gaji bagi penyuluh agama Islam Non PNS.

F. Definisi Operasional

Untuk memberikan pemahaman yang jelas dari penelitian ini, maka definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Gaji adalah balas jasa sebuah instansi atau lembaga atau perusahaan yang dibayarkan kepada pegawai atau karyawannya karena mereka sudah melaksanakan tugas atau bekerja di instansi tersebut.(Maruli, 2011)
2. Kesejahteraan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah keadaan manusia dimana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai, sejahtera dalam ekonomi bisa di operasionalkan dengan keuntungan

benda dan juga bisa di artikan dengan ke amanan dan keselamatan (kesenangan hidup) dan juga kemakmuran (W.J.S Poerdarminta, 2010 hlm 1051).

G. Kajian Pustaka

Kajian pustaka (prior research) berisi tentang "uraian secara praktis mengenai hasil dari penelitian-penelitian terdahulu tentang persoalan yang akan dikaji". Terdapat penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang di angkat dalam pembahasan atau topic penelitian ini, oleh karena itu dalam kajian pustaka ini, penulis memaparkan beberapa karya ilmiah yang berhubungan dengan pembahasan penulis, yaitu:

1. Irfan, Skripsi Jurusan Ekonomi Syari'ah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2010, "Pengaruh Kenaikan Gaji Minimum Provinsi (GMP) dan Jumlah Penduduk terhadap Penerimaan Pajak Bumi dan bangunan (PBB) di Jakarta Selatan" Hasilnya bahwa kenaikan GMP sangat mempengaruhi penerimaan PBB, kenaikan penduduk tidak terlalu berpengaruh terhadaap penerimaan PBB, dan kenaikan GMP dan jumlah penduduk berpengaruh signifikan terhadap penerimaan PBB.
2. Ray Dwi Pranawa, Jurusan Ekonomi Syari'ah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2009, "Penyelesaian PT. Hutama Karya Mengenai Upah Pekerja Kontrak PKWT dan PKWTT; Analisis Undang-Undang Nomor 13Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja" hasilnya pemberian gaji terhadap karyawan kontrak dan karyawan tetap dirasakan sangat berbeda. Gaji yang diberikan terhadap karyawan tidak sesuai dengan upah minimum KHL.

3. Sari Narulita, Jurusan Ekonomi Syari'ah IAIN Antasari Banjarmasin 2011,"Upah dalam Presfektif Ekonomi Konvensional dan Ekonomi Islam (Studi Perbandingan)" hasilnya dalam ekonomi konvensional upah dijelaskan secara rinci, seperti ketentuan upah lembur, upah berdasarkan status pekerjaan dan lain-lain. Ekonomi Islam tidak merinci seberapa upah yang diterima pekerja namun pembayaran upah tidak menzhalimi hak pekerja.

Berbeda dengan penelitian-penelitian yang tersebut diatas, penelitian ini ingin menyoroti lebih jauh mengenai prosedur pembayaran gaji dan besaran gaji para penyuluh agama Islam Non PNS yang jauh dari kata standar kehidupan yang layak yang kemudian berimplikasi kepada tingkat kesejahteraannya berdasarkan gaji yang minim tersebut.

Penelitian menganalisis dengan analisi kualitatif untuk memberikan gambaran tentang tingkat kesejahteraan para penyuluh agama Islam Non PNS di Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu sungai Utara dengan gaji yang minim, sehingga diketahui sejauh mana keadilan yang mereka dapatkan.

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah mencari laporan penelitian ini perlu adanya sistematika penulisan skripsi. Skripsi ini terbagi dalam lima bab yang tersusun secara sistematis, tiap-tiap bab memuat pembahasan yang berbeda-beda, tetapi merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan. Secara sistematis penulisan skripsi ini berisikan lima bab adalah sebagai berikut:

Bab I yaitu pendahuluan, pada bab ini menguraikan tentang alas an penulis melakukan penelitian ini dengan berbagai pertimbangan yang akan menjadi rumusan-rumusan masalah yang perlu diteliti.

Bab II yaitu berisikan landasan teori, pada bab ini dibahas masalah yang berhubungan dengan judul yang diangkat oleh penulis dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung, seperti teori Al-Gazali dll.

Bab III yaitu metode penelitian, pada bab ini membahas hubungan antara hal yang bersifat teoritis dan penelitian yang dilakukan dilapangan yang akan digunakan penulis menganalisis data.

Bab IV merupakan bab di mana penulis melaporkan hasil penelitian sesuai dengan teori dan metode yang digunakan penulis dalam penelitian yang berkaitan tentang bagaimana sistem pembayaran gaji dan tingkat kesejahteraan para penyuluh agama Islam Non PNS.

Bab V pada bab ini penulis menyimpulkan permaslahan yang telah dibahas dalam uraian sebelumnya, selanjutnya akan dikemukakan saran yang dirasa perlu.