

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya, akibatnya beberapa perusahaan mengalami kemunduran, bahkan tidak sedikit yang gulung tikar atau lebih dikenal dengan istilah pailit (bangkrut). Hal tersebut sering dialami oleh perusahaan-perusahaan besar. Sedangkan perusahaan kecil biasanya sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, karena mereka sadar bahwa perusahaannya itu berfungsi sosial, sehingga kecintaan para karyawan terhadap perusahaan akan timbul (G. Kartasapoetra, 1987:20).

Oleh karena itu, tidak mengherankan kalau pada masa sekarang ini banyak wiraswastawan yang mendirikan perusahaan perorangan (perusahaan kecil) yang memperoleh kemajuan, dapat berkembang, memiliki jumlah tenaga kerja, memiliki peralatan canggih, produknya telah berkesan kepada para konsumen, bahkan ada yang telah melakukan ekspor ke luar negeri.

Biasanya perusahaan kecil memiliki kiat-kiat tersendiri dalam mengembangkan usahanya, diantaranya dengan cara menawarkan produk yang berkualitas tinggi, harga dan juga kualitas pelayanan. Seperti halnya PD. Mulyasari Motor dalam usahanya memiliki kriteria seperti yang telah disebutkan. Perusahaan ini bergerak dalam usaha perbengkelan yang dikhususkan pada bagian suspensi mobil yang menjual suku cadang atau jasa perbaikannya.

Perusahaan ini berdiri pada tahun 1985 – 1990 dengan pimpinan utama yaitu Bapak H. Momon Rusman. Kemudian perusahaan ini berpindah tangan kepada Bapak H. Ihad Hadiyat, karena Bapak H. Momon Rusman menjualnya kepada Bapak H. Ihad Hadiyat dengan harga 70 juta, dengan pembayaran dari pinjaman Bank JABAR. Dari tahun 1990 sampai sekarang perusahaan tersebut menjadi hak milik Bapak H. Ihad Hadiyat. Beliau memulai kariernya dalam bidang perbengkelan pada tahun 1984. Sedangkan pengetahuan dan pengalamannya diperoleh dari hasil kerjanya di salah satu perusahaan milik Bapak H. Momon Rusman yang berada di Jatinegara Jakarta Timur, selain itu beliau juga bekerja di Asem Reges selama 3 tahun. Beliau juga mempunyai latar belakang pendidikan di PGA Sukamanah dan PTI Cipasung.

Pada tahun 1985, saat berdirinya perusahaan Mulyasari II, dengan modal awal 100 lembar per mobil dengan harga 10 juta. Pada tahun itu status kepemilikan masih dipegang oleh Bapak H. Momon Rusman. Pada tahun 1995 memperoleh Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dari Departemen Perdagangan Republik Indonesia dengan Nomor SIUP: 0057/10-10/PM/VIII/1995. Perusahaan tersebut sudah memiliki Surat Izin Tempat Usaha (SITU) dari tahun 1992.

Setelah perusahaan tersebut mengalami kemajuan, kemudian beliau mengembangkan usahanya dengan membuka cabang yaitu PD. Mulyasari Motor yang bertempat tinggal di Jalan Raya Jakarta Km. 5 Kp. Melandang Kelodran Walantaka serang, dan memiliki tanda daftar industri dengan No. 04/Jabar.20.30/IK.b/12.00.01/I/97.

Sejak itu, perusahaan Mulyasari II terus mengalami kemajuan dengan membuka cabang-cabang perusahaannya di berbagai tempat diantaranya yaitu: Mulyasari Motor di Melandang Serang, Mulya Spring di Toyomerto Cilegon, Mukti Sari di Cikande Tengerang. Sekarang PD. Mulyasari Motor merupakan pusat dari kegiatan usaha yang dipimpin oleh Bapak H. Ihad Hadiyat. Karena berdasarkan survei, PD. Mulyasari Motor lebih banyak menarik minat konsumen yang memakai jasa perbaikan kendaraan bermotor mereka. Hingga saat ini jumlah karyawannya kurang lebih sebanyak 33 orang.

Setiap perusahaan, baik itu perusahaan perorangan ataupun perusahaan persekutuan yang mempunyai karyawan tentunya tidak lepas dari sistem perikatan antara pihak perusahaan dan pihak karyawan. Sistem ini bisa berbentuk upah mengupah atau bentuk pelayanan kesejahteraan lainnya yang disetujui oleh kedua belah pihak dan dapat saling menguntungkan.

Pada perusahaan perbengkelan, perikatan antara pihak perusahaan dengan karyawannya sangat diperhatikan. Pihak pengusaha memberikan upah kepada para karyawannya, ditambah dengan pelayanan kesejahteraan lainnya, seperti: Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya. Selain itu untuk meningkatkan mental spiritual, pihak perusahaan mengadakan kegiatan keagamaan berupa pengajian, hal itu dilakukan karena perusahaan ini memiliki dan dikelola oleh orang yang muslim. Sedangkan karyawan itu sendiri berusaha semaksimal mungkin memberikan yang terbaik dalam mengerjakan pekerjaannya demi kemajuan perusahaan.

Dalam hal upah mengupah, perusahaan tersebut tidak hanya memberikan upah sebagai gaji pokok kepada karyawannya, tetapi untuk memenuhi dan mencukupi kebutuhan para karyawan sehari-hari, pihak perusahaan memberikan fasilitas kesejahteraan berupa asrama bagi para karyawan, uang lembur (jika waktu kerjanya melebihi jam kerja), dan jaminan makan tiga kali dalam sehari. Adapun mengenai upah yang diberikan kepada para karyawan dihitung selama satu bulan, namun dalam pemberian atau pembagian upahnya tergantung keperluan karyawan itu sendiri. Misalnya ada karyawan yang membutuhkan uang, maka perusahaan memberikan pinjaman. Kemudian dalam pemberian gaji berikutnya, jumlah gajinya akan dipotong sesuai dengan besarnya pinjaman.

Hal ini diterapkan sehubungan dengan macetnya pembayaran yang diberikan pihak pemakai jasa perbengkelan (perbaikan kendaraan bermotor) kepada pihak perusahaan. Karena perusahaan memberikan kebijakan pembayaran tunda kepada para konsumen sehingga perusahaan mempunyai masalah dalam pemberian upah yang seharusnya diberikan setiap satu bulan sekali menjadi tidak teratur waktunya dalam pemberian upah.

Oleh karena itu, wajar saja kalau pihak perusahaan memberikan fasilitas kesejahteraan lainnya. Walaupun demikian sistem upah yang diberlakukan seperti itu, memungkinkan adanya pengaruh atau reaksi dari para karyawan yang dampaknya akan dirasakan oleh perusahaan. Seperti adanya keluhan-keluhan dari para karyawan, sehingga ada beberapa karyawan yang berhenti bekerja dan lain sebagainya.

Secara umum baik dalam teori ekonomi umum atau teori ekonomi Islam, setiap upah yang diberikan kepada para karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan dan hasil kerja para karyawannya. Dalam Agama Islam pendekatan al-Quran maupun al-Sunnah, syarat-syarat pokok mengenai hal ini adalah para majikan harus memberikan upah para pekerjanya secara penuh dan harus sesuai dengan jasa yang telah mereka (para pekerja) berikan kepada pihak perusahaan atau majikan. Sedangkan para karyawan harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya. Setiap kegagalan dalam memenuhi syarat ini akan dianggap sebagai kegagalan moral baik di pihak karyawan maupun majikan. Hal ini harus mereka pertanggungjawabkan kepada Tuhan. Namun dalam masyarakat kapitalis para majikan dan karyawan tidak bertanggung jawab kepada siapa pun. Dalam hal ini Islam membuktikan keunggulannya terhadap sekularisme dalam menangani persoalan sosial ekonomi (M. Abdul Mannan, 1997:118).

Dalam realisasinya, masalah ijarah (upah mengupah) dan kesejahteraan karyawan merupakan masalah yang penting, karena ijarah dan kesejahteraan karyawan sangat terkait dengan proses produktivitas suatu perusahaan dan merupakan salah satu unsur dalam upaya peningkatan produksi perusahaan, dengan upah yang tentunya disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan, maka mereka akan termotivasi dalam pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan, terutama dalam hal pelayanan terhadap para pemakai jasa perbengkelan.

Dengan diterapkan sistem pengupahan seperti yang disebutkan di atas, ternyata menimbulkan sikap pro dan kontra pada karyawan. Sikap kontra

karyawan diantaranya mereka menjadi malas dalam bekerja, terkadang mereka absen kerja. Artinya tidak terpacunya motivasi bekerja mereka.

Dengan berasumsi pada masalah-masalah di atas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian terhadap masalah ijarah (upah mengupah) dan kesejahteraan para karyawan terutama motivasi bekerja mereka di Perusahaan Dagang, khususnya perbengkelan yang dikhususkan pada bagian suspensi mobil yang menjual suku cadang dan jasa perbaikannya. Penelitian ini penulis lakukan di salah satu perusahaan perbengkelan yang ada di kota serang tepatnya di Kampung Melandang. Penulis mencoba melakukan penelitian ini dengan judul: **“PENERAPAN SISTEM UPAH PADA PD. MULYASARI MOTOR MELANDANG SERANG KAITANNYA TERHADAP MOTIVASI BEKERJA KARYAWAN”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat disusun perumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan sistem pengupahan pada PD. Mulyasari Motor Melandang Serang?
2. Bagaimana kaitannya sistem upah yang diterapkan PD. Mulyasari Motor terhadap motivasi bekerja pada karyawannya?
3. Bagaimana relevansinya penerapan sistem upah pada PD. Mulyasari Motor dengan sistem ijarah?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang dipilih, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan sistem pengupahan pada PD. Mulyasari Motor.
2. Untuk mengetahui kaitan sistem upah yang diterapkan PD. Mulyasari Motor terhadap motivasi bekerja pada karyawannya.
3. Untuk mengetahui relevansinya penerapan sistem upah pada PD. Mulyasari Motor dengan konsep ijarah.

D. Kerangka Pemikiran

Dalam alam demokrasi ekonomi, pemilik suatu perusahaan dapat memiliki suatu kekuasaan mutlak dalam perusahaannya. Dalam memilih pembantu atau karyawan sesuai dengan pertimbangan dan kehendaknya, dapat menentukan bentuk organisasi perusahaan menurut keinginannya sendiri, dan dapat pula menentukan siasat perusahaan menurut kebijaksanaannya, untuk menentukan hal-hal tersebut di atas, maka langkah yang baik untuk ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Memanfaatkan pembinaan dari pemerintah selaku petugas-petugas penyuluhan dan bimbingan, sehingga situasi dan kondisi perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mengarah kepada perkembangan.
2. Mengutamakan musyawarah dengan para karyawannya, sehingga hubungan antara majikan dengan karyawan dapat terjalin dengan rasa

persaudaraan, dengan demikian para karyawan pun akan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja.

3. Pemilik perusahaan perorangan harus memperhatikan nasib para karyawannya, memberikan gaji atau upah yang layak, dan beberapa tunjangan lainnya, agar terciptanya kesejahteraan bagi para karyawannya.

Hal tersebut merupakan salah satu sistem perikatan yang sangat baik yang dilakukan oleh suatu perusahaan, supaya terciptanya suatu perusahaan yang adil, dinamis dan kondusif.

Ada anggapan umum, yang mengatakan bahwa yang dipikirkan oleh suatu perusahaan semata-mata adalah pengejaran laba yang sebesar-besarnya dengan pengorbanan biaya yang sekecil-kecilnya. Kegiatan bisnis sering dikaitkan dengan penghisapan manusia oleh manusia. Anggapan itu tidak pernah berlaku secara universal. Di samping itu, pandangan pengusaha terhadap karyawan, begitu pula terhadap masyarakat berubah dalam perjalanan waktu (Sofian Effendi dkk., 1996:488).

Oleh karena itu, perlu adanya pemeliharaan sumber daya manusia yang terkandung dalam diri karyawan, maksud dari pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) disini adalah memberikan kompensasi yang adil dan layak serta dipenuhi keinginan para karyawan selagi tidak bertentangan dengan etika ketenagakerjaan pemeliharaan SDM berarti mempertahankan mereka agar mau tetap bersama organisasi dan memelihara sikap kerjasama dan kemampuan kerja para karyawan tersebut.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 yang dikeluarkan oleh pemerintah Republik Indonesia pada tanggal 12 Januari 1970 yang mengatur masalah-masalah ketenagakerjaan (keselamatan pekerja) di tempat kerja. Tujuan dari Undang-undang ini ialah perubahan pengawasan yang bersifat refresif menjadi pengawasan yang bersifat preventif.

Kalau kita lihat prinsip fundamental yang harus selalu diperhatikan atas proses produksi dalam Islam adalah prinsip kesejahteraan ekonomi. Keunikan konsep Islam mengenai kesejahteraan umum lebih luas yang menyangkut persoalan-persoalan tentang moral, pendidikan, agama, dan banyak hal-hal yang berkaitan baik dengan pemilik perusahaan ataupun karyawannya.

Dalam Islam, perikatan atau perjanjian merupakan salah satu syarat berjalanya suatu usaha atau bisnis, karena yang namanya perikatan dapat menentukan kelanjutan usaha tersebut. Definisi perikatan dalam Islam adalah: *"Perikatan ijab kabul yang dibenarkan syara' yang menetapkan keridlaan kedua belah pihak"*. (Hendi Suhendi, 1997: 46)

Sedangkan macam-macam dari perikatan itu sendiri mencakup berbagai hal, diantaranya: jual beli, pinjam-meminjam (*ariyyah*), upah mengupah/sewa menyewa (*ijarah*), pemindahan utang (*hiwalah*), dan banyak lagi yang lainnya.

Adapun perikatan yang biasanya berlaku di setiap perusahaan adalah sistem perikatan *ijarah* (upah mengupah), karena *ijarah* atau upah mengupah ini sangat penting bagi kelangsungan perkembangan perusahaan.

Teori upah mengupah pada umumnya yang diterima adalah teori produk marginal. Menurut teori ini upah ditentukan oleh keseimbangan antara kekuatan

mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya dan musyawarahkanlah diantara kamu (Segala sesuatu), dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya". (Soenarjo, 1986: 946).

Sedangkan dasar hukum dari hadits Nabi Saw, adalah :

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: *Dari Ibnu Umar, r.a ia berkata: "Bersabda Rasulullah SAW.: "Berikan upah orang yang bekerja itu sebelum kering keringatnya" (H.R Ibnu Majah).(Abu Bakar Muhammad, 1995: 293).*

Hadits lain yang diceritakan dari Abu Sa'id r.a (katanya) : sesungguhnya Nabi Muhammad Saw. bersabda yang artinya: "Barang siapa mengupah seorang buruh/pekerja, maka hendaklah dia menyebut/tetapkan tentang upahnya kepadanya". (Abu Bakar Muhammad, 1995: 293)

Sebenarnya pengertian ijarah mengandung dua pengertian yaitu ada yang bermakna sewa menyewa dan yang bermakna upah mengupah, akan tetapi dalam penelitian ini penulis mengambil konsep ijarah yang mempunyai pengertian upah mengupah, karena dalam hal ini peneliti melakukan penelitian pada suatu perusahaan perbengkelan, tepatnya di PD. Mulyasari Motor Melandang Serang.

mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya dan musyawarahkanlah diantara kamu (Segala sesuatu), dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya". (Soenarjo, 1986: 946).

Sedangkan dasar hukum dari hadits Nabi Saw, adalah :

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: *Dari Ibnu Umar, r.a ia berkata: "Bersabda Rasulullah SAW.: "Berikan upah orang yang bekerja itu sebelum kering keringatnya" (H.R Ibnu Majah).(Abu Bakar Muhammad, 1995: 293).*

Hadits lain yang diceritakan dari Abu Sa'id r.a (katanya) : sesungguhnya Nabi Muhammad Saw. bersabda yang artinya: "Barang siapa mengupah seorang buruh/pekerja, maka hendaklah dia menyebut/tetapkan tentang upahnya kepadanya". (Abu Bakar Muhammad, 1995: 293)

Sebenarnya pengertian ijarah mengandung dua pengertian yaitu ada yang bermakna sewa menyewa dan yang bermakna upah mengupah, akan tetapi dalam penelitian ini penulis mengambil konsep ijarah yang mempunyai pengertian upah mengupah, karena dalam hal ini peneliti melakukan penelitian pada suatu perusahaan perbengkelan, tepatnya di PD. Mulyasari Motor Melandang Serang.

PD. Mulyasari Motor merupakan salah satu perusahaan yang mana sistem perikatannya berbeda dengan perusahaan lainnya. Secara eksplisit perikatan antara pemilik perusahaan dengan para karyawannya sangat erat, seolah-olah hubungan mereka merupakan satu perikatan persaudaraan. Kemudian dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawannya, perusahaan tersebut memberikan berbagai fasilitas kesejahteraan, yang diantaranya sudah disebutkan di bagian awal tadi. Hal tersebut diharapkan akan menambah semangat kerja para karyawan dalam peningkatan produksi perusahaan.

E. Langkah-Langkah Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menempuh langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Sumber Data

Dalam menentukan sumber data ini, penulis membaginya ke dalam dua macam sumber data, yaitu:

- a. Sumber data primer, dimana subyeknya meliputi pimpinan perusahaan, manajer perusahaan, dan para karyawan yang merupakan responden.
- b. Sumber data sekunder, sumber ini berupa literatur, seperti: buku, majalah, artikel, dan tulisan-tulisan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Menentukan Metode Penelitian

Dalam proses peneliti ini, penulis memakai metode deskriptif, dengan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang situasi sosial (S. Nasution, 1991:41). Yang dimaksud dengan situasi-situasi sosial

disini adalah semua gejala sosial ekonomi yang ada di PD. Mulyasari Motor.

Metode ini bercirikan:

- a. Pemusatan diri pada masalah-masalah yang aktual
- b. Data yang terkumpul mula-mula disusun, dijelaskan, dan kemudian dianalisa.

Oleh karena itu penulis berusaha mendeskripsikan suatu keadaan atau peristiwa, kemudian menginterpretasikan dan menganalisa data yang terkumpul dari peristiwa atau keadaan tersebut.

3. *Mengumpulkan dan mengolah data*

Dalam mengumpulkan dan mengolah data ini digunakan beberapa cara pengumpulan data diantaranya:

- a. Observasi partisipasi, yakni mengadakan pengamatan dan pencatatan langsung di lokasi penelitian yaitu PD. Mulyasari Motor Melandang Serang. Peneliti langsung menyatu dengan populasi yang akan diteliti. Tujuannya adalah untuk menemukan fakta-fakta yang tidak disadari, tidak diketahui, atau dirahasiakan oleh responden. Alat yang digunakan dalam teknik ini yaitu : catatan dan daftar pengecekan.
- b. Wawancara dengan informan yaitu para karyawan yang berjumlah 33 orang menggunakan pedoman wawancara, dengan tujuan supaya mendapatkan informasi yang tepat dan akurat.
- c. Wawancara secara mendalam dengan menggunakan pedoman wawancara, yakni usaha memperoleh informasi dan data melalui proses tanya jawab secara terarah dengan pihak-pihak terkait yang

dapat melengkapi data dalam penelitian. Dalam hal ini pimpinan perusahaan beserta staf.

- d. Kepustakaan, yaitu dengan cara mengumpulkan literatur berupa buku-buku, majalah, artikel, koran dan sebagainya, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Kepustakaan ini merupakan data sekunder yang merupakan pelengkap dari data primer.

Setelah data terkumpul, kemudian penulis mengolah data tersebut dan mengklasifikasikannya ke dalam satuan-satuan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

4. *Menganalisa data*

Dalam menganalisa data ini, penulis menganalisanya dengan melalui tahapan-tahapan berikut:

- a. Menelaah seluruh data yang diperoleh dari responden atau informan, dan literatur.
- b. Mengklasifikasikan data tersebut ke dalam satuan-satuan permasalahan sesuai dengan perumusan masalah.
- c. Setelah semuanya selesai, baru melakukan penarikan kesimpulan.