

DISERTASI

**Upah Menurut Konsep Islam dan Konvensional: Suatu Perbandingan
Guna Mencapai Hidup Layak, Turnover dan Produktivitas
(Studi Kasus Restoran Di Jabodetabek)**



**Disusun oleh :
IDA BUSNETTY**

**UNIVERSITAS TRISAKTI
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
JAKARTA**

DISERTASI

**Upah Menurut Konsep Islam dan Konvensional: Suatu Perbandingan
Guna Mencapai Hidup Layak, Turnover dan Produktivitas
(Studi Kasus Restoran Di Jabodetabek)**



Disusun oleh :

IDA BUSNETTY

UNIVERSITAS TRISAKTI

PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

JAKARTA

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ida Busnetty

NIM : 222.111.201

Angkatan : 1

Konsentrasi : Ekonomi Dan Keuangan Syariah

Adalah mahasiswa Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Trisakti menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Ilmu Ekonomi Universitas Trisakti merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian tertentu dalam penulisan ini yang penulis kutip dari hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya sesuai dengan norma dan kaiah etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang jika dalam karya ilmiah saya terdapat unsur plagiat.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 17 januari 2015



(ida busnetty)



PERSETUJUAN DISERTASI

NAMA MAHASISWA : IDA BUSNETI
NIM : 222111209
KONSENTRASI : EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
JUDUL DISERTASI : UPAH MENURUT KONSEP ISLAM DAN
KONSEP KONVENSIONAL SUATU
PERBANDINGAN GUNA MENCAPAI HIDUP
LAYAK, *TURNOVER*, DAN PRODUKTIVITAS

Panitia Penguji Disertasi

Berdasarkan Hasil Ujian Terbuka Disertasi Program Doktor yang dilaksanakan pada tanggal 28 Januari 2015, maka dengan ini disertasi disetujui oleh:

No.	NAMA PENGUJI	JABATAN	TANDA TANGAN	TANGGAL
1.	Prof. Dr. Thoby Muthis	Ketua Sidang		
2.	Prof. Wahyudi Wicaksono	Sekretaris		
3.	Prof. Dr. Veithzal Rivai	Promotor		25/2 16
4.	Prof. Dr. Zulkifli Husin	Co. Promotor		22/2/16
5.	Dr. Tatik Mariyanti, MS	Co. Promotor		22/2.16
6.	Dr. Bambang Soedaryono, Ak, MBA	Dekan		19/2016
7.	Prof. Dr. Ir. Dadan Umar Daihani, DEA	Penguji Senat		
8.	Prof. Dr. Yuswar Zainul Basri	Anggota		19/2 2016
9.	Prof. Dr. Itjang D Gunawan, Ak, MBA	Anggota		22/2 -16
10.	Prof. Dr. Hj. Farida Jasfar, ME, PhD	Anggota		24/2 -016

Abstrak

Disertasi ini membahas tentang perbandingan sistem upah Islam dengan sistem upah konvensional terhadap hidup layak, turnover dan produktivitas karyawan yang bekerja di restoran dengan sistem pengupahan konvensional dan sistem pengupahan Islam. Untuk restoran dengan sistem pengupahan Konvensional yang dijadikan objek penelitian adalah restoran Sunda dan restoran sejenisnya, sedangkan sistem pengupahan Islam adalah restoran Padang dengan sistem bagi hasil yang sesuai dengan nilai Islam. Variabel dependent adalah sistem pengupahan Islam dan sistem pengupahan konvensional, variabel independent hidup layak, turnover dan produktivitas karyawan. Jumlah sampel 100 responden untuk kelompok sistem pengupahan Islam dan 100 responden untuk sistem pengupahan konvensional dan lokasi penelitian ini untuk melihat perbedaan 2 variabel dependent menggunakan MANOVA dan melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent menggunakan SEM (*Structural Equation Model*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan antara sistem pengupahan Islam dan sistem upah konvensional. Hasil uji t bahwa sistem upah Islam dan sistem upah konvensional signifikan. Koefisien determinasi untuk sistem pengupahan Islam terhadap hidup layak sebesar 0,95 dan lebih tinggi dibanding sistem upah konvensional terhadap hidup layak dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,93. Untuk turnover sistem pengupahan Islam dan sistem pengupahan konvensional nilai koefisien determinasinya sama sebesar 0,57. Produktivitas untuk kelompok sistem pengupahan Islam nilai koefisien determinasi sebesar 0,70 untuk sistem upah Islam dan nilai koefisien determinasi untuk kelompok konvensional 0,67.

Keyword: Sistem upah Islam, Sistem upah Konvensional, hidup layak, turnover dan produktivitas.

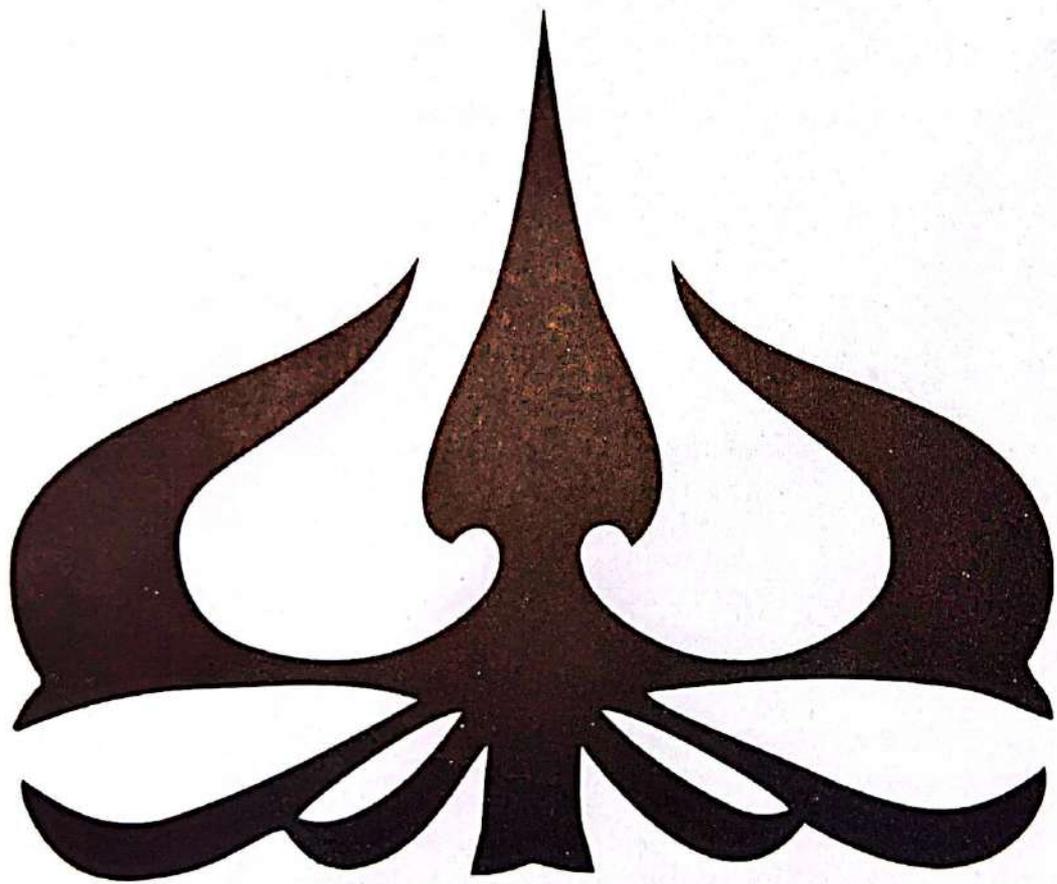
ABSTRACT

The aim of this study is to compare the Islamic and conventional wage system on living quality, turnover and labor productivity in restaurant industry. The dependent variables are Islamic and conventional wage system while the independent variables consist of living quality, turnover and labor productivity.

Data used in this research is primary data by surveying 100 respondents on Islamic wage system and 100 respondents on conventional wage system in Jakarta, Bogor, Tangerang, Depok and Bekasi area.

Using MANOVA and Structural Equation Model (SEM) methods on data processing, the result shows that there is significant difference on both systems. Determination coefficient on living quality and labor productivity on Islamic system is higher than the conventional ones, but the result are similar on turnover.

Keywords: Islamic wage system, conventional wage system, living quality, turnover and labor productivity.



Kata Pengantar

Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia yang telah diberikanNya. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan Proposal disertasi yang berjudul “Upah Menurut Konsep Islam dan Konsep Konvensional: Suatu Perbandingan Guna Mencapai Hidup Layak, *Turnover* dan Produktivitas (Study Kasus Restoran di Jabodetabek)”. Proposal Disertasi ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Doktor Ilmu Ekonomi dengan konsentrasi Ekonomi dan Keuangan Syariah di Universitas Trisakti Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Trisakti Prof. Dr. Toby Muthis yang telah menyetujui untuk dibukanya konsentrasi Ekonomi dan Keuangan Syariah dalam Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Trisakti.
2. Direktur Program Doktor Ilmu Ekonomi Prof. Dr. Wahyudi Wicaksono yang telah member kesempatan penulis untuk mengikuti seminar proposal.
3. Dr. Bambang S.Akt, MBA Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti.
4. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti Periode 2000-2010 Prof. Dr. Hj. Farida Djasfar, ME, PhD, yang telah mengizinkan untuk mengikuti Program S3 Keuangan dan Perbankan Syariah Trisakti
5. Ketua Konsentrasi Ekonomi Keuangan Syariah Prof. Dr. H. Yuswar Z Basri, Ak. MBA yang telah member kesempatan kepada penulis untuk mengikuti ujian proposal.

6. Prof. Dr. Veithzal Rivai sebagai Promotor yang dengan sabar membimbing, mengarahkan dan memberi masukan yang sangat bermanfaat terutama mengenai isi proposal disertasi ini.
7. Prof. Dr. Zulkifli Husin selaku Co-Promotor yang dengan sabar dan penuh perhatian memberikan bimbingan untuk segala hal hingga proposal ini selesai.
8. Dr. Tatik Maryanti selaku Co-Promotor yang dengan sabar dan penuh perhatian memberikan bimbingan untuk segala hal, sehingga proposal ini selesai.
9. Prof. Dr. Masudul Alam Choudhry, selaku dosen yang memperkenalkan dan mengajarkan kepada penulis tentang TSR.
10. Secara khusus kepada Suami saya Umar Rusli dan ketiga anak saya Fajar, Furqan dan Raisa yang begitu perhatian dan memberikan dukungan penuh dalam penulisan proposal disertasi ini.
11. Teman angkatan pertama yang telah berjuang bersama-sama walaupun hasil akhirnya tidak sama.
12. Pihak-pihak yang telah membantu saya untuk dapat menyelesaikan proposal disertasi ini.

Jakarta, 17 Januari 2015



(Ida Busnetty)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Fenomena Sistik Pengupahan di Indonesia.....	18
1.3. Permasalahan Penelitian dan Perumusan Masalah.....	21
1.3.1. Permasalahan Penelitian.....	21
1.4. Perumusan Masalah.....	25
1.5. Tujuan Penelitian.....	26
1.6. Manfaat Penelitian.....	26
1.7. Signifikansi Penelitian.....	27
1.8. Keterbatasan penelitian.....	28

1.9.	Teknik penelitian.....	28
1.10.	Sistematika Penelitian.....	29
BAB II	TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESA.....	31
2.1.	Landasan Teori.....	31
2.1.1.	Sistem Ekonomi Islam.....	31
2.1.2.	Definisi Ekonomi Islam.....	34
2.1.3.	Prinsip-prinsip Ekonomi Islam.....	36
2.2.	Sistim Upah.....	43
2.2.1.	Sistim Upah Menurut Konvensional.....	43
2.2.1.1.	Upah Menurut Teori Ekonomi Mikro.....	44
2.2.1.2.	Jenis-jenis Upah.....	54
2.3.	Upah Menurut Sistem Islam.....	57
2.3.1.	Dasar Hukum Upah-mengupah.....	61
2.3.2.	Rukun dan Syarat Upah-mengupah.....	63
2.3.3.	Hak dan Kewajiban Pekerja.....	66
2.3.4.	Macam-macam Upah.....	67
2.3.5.	<i>Ijarah</i>	71
2.3.5.1.	Rukun <i>Ijarah</i>	71
2.3.5.2.	Syarat Upah/sewa.....	71
2.4.	Produktivitas.....	74
2.4.1.	Produktivitas Menurut Ahli Konvensional.....	74
2.4.1.1.	Manfaat Memasyarakatkan dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	76
2.4.1.2.	Usaha-usaha yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	85
2.4.2.	Produktivitas Menurut Islam.....	85
2.5.	Upah Layak.....	88
2.5.1.	Upah Layak Menurut Konvensional.....	88
2.5.2.	Upah Layak Menurut Islam.....	89
2.6.	<i>Turnover</i> Karyawan.....	90
2.6.1.	<i>Turnover</i> Karyawan Menurut Teori Konvensional.....	91
2.6.2.	Penghitungan <i>Turnover</i>	91
2.6.2.1.	Penyebab <i>Turnover</i> Karyawan.....	93
2.6.3.	<i>Turnover</i> Karyawan Menurut Sistem Islam.....	94
2.7.	Pengertian TSR.....	95
2.7.1.	Metode TSR Pada Sistem Upah Islam.....	99
2.7.2.	Perbedaan Metodologi Islam dan Metodologi Konvensional.....	105
2.8.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	110
2.8.1.	Kerangka Pikir (<i>Theoretical Framework</i>).....	110
2.8.2.	Pengembangan Hipotesa.....	111

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	114
3.1.	Desain Penelitian.....	114
3.2.	Populasi, Sampel dan Metode Pengumpulan Data.....	115
3.3.	Pengembangan Instrumen Penelitian.....	117
3.4.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	118
3.5.	Pengukuran Penelitian.....	119
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	119
3.6.1.	Prosedur Pengumpulan Data.....	120
3.7.	Cara Pengolahan Data.....	120
3.8.	Pengembangan Instrumen Penelitian.....	121
3.8.1.	Metode Analisis.....	122
3.9.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	123
3.9.1.	Uji Validitas.....	123
3.9.2.	Uji Reliabilitas.....	124
3.10.	Pengukuran Variabel.....	125
3.11.	Sistem Pengupahan Restoran Minang (Mato).....	127
3.12.	Model Analisis.....	129
3.12.1.	<i>Multivariat Analysis of Variance (MANOVA)</i>	129
3.12.1.1.	Uji Signifikansi di Dalam MANOVA...	131
3.12.1.2.	Asumsi MANOVA.....	135
3.13.	Definisi Operasional Variabel.....	144
3.14.	Ukuran Variabel.....	145
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	146
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	146
4.1.1.	Profil Objek Penelitian Restoran Dengan Sistem Pengupahan Konvensional.....	149
4.1.2.	Restoran Dengan Sistem Pengupahan Islam.....	148
4.1.3.	Penerapan Sistem Pengupahan.....	154
4.2.	Gambaran Umum Karakteristik Pekerja di Lembaga Islam dan Konvensional.....	165
4.3.	Analisis Data Perindikator Variabel.....	178
4.4.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	214
4.5.	Uji Normalitas.....	219
4.6.	Uji Manova.....	220
4.7.	<i>Structural Equation Modeling</i>	223
4.7.1.	Uji Kesesuaian Model (<i>Goodness of Fit Model</i>).....	224
4.7.2.	Uji Mode Struktural.....	227
4.7.3.	Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya.....	253
4.7.4.	Pengujian dan Pembahasan Hipotesa.....	255
4.7.4.1.	Hipotesa 1.....	255

	4.7.4.2. Hipotesa 2.....	261
	4.7.4.3. Hipotesa 3.....	264
	4.7.4.4. Hipotesa 4.....	269
	4.7.4.5. Hipotesa 5.....	273
	4.7.4.6. Hipotesa 6.....	274
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI, REKOMENDASI DAN SARAN.....	278
5.1.	Simpulan.....	278
5.2.	Implikasi Penelitian.....	282
	5.2.1. Implikasi Teoritik.....	282
	5.2.2. Implikasi Manajerial.....	284
5.3.	Rekomendasi dan Saran-saran.....	288
	5.3.1. Rekomendasi.....	288
	5.3.2. Saran-saran.....	289

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kuantitas Tenaga Kerja yang Memaksimumkan Laba.....	47
Gambar 2.2. Kurva Permintaan Tenaga Kerja dengan Dua Input Variabel.....	49
Gambar 2.3. Penawaran Tenaga Kerja.....	50
Gambar 2.4. Penyamaan Upah.....	53
Gambar 2.5. <i>Simulation of The Social Wellbeing Function in The Sircular Causation Model</i>	100
Gambar 2.6. Proses TSR Dalam Sistem Ilmu Pengetahuan.....	100
Gambar 2.7. Metodologi TSR dalam Faktor-faktor dalam Menentukan Upah Islam.....	101
Gambar 2.8. <i>IIE-Interaction, Integration, Evolution Learning Process Methodology for Epistemic-Knowledge Building</i>	103
Gambar 4.1. <i>Structural Model Estimates Islam</i>	229
Gambar 4.2. <i>Model Structural T-Values Untuk Sistem Islam</i>	234
Gambar 4.3. <i>Structural Model Estimates Islam</i>	239
Gambar 4.4. <i>Structural Model T-Values</i>	240
Gambar 4.5. <i>Structural Model Estimates Konvensional</i>	241
Gambar 4.6. <i>Structural Model T-Values Konvensional</i>	246
Gambar 4.7. <i>Structural Model T-Values Konvensional</i>	251
Gambar 4.8. <i>Structural Model Estimates Konvensional</i>	252

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Upah Minimum Provinsi Tahun 2013 dan 2014 di Indonesia.....	7
Tabel 1.2. Pengeluaran Rata-rata per Kapita Sebulan Menurut Provinsi (Rupiah) Tahun 2010 dan 2011.....	11
Tabel 1.3. Komponen Hidup Layak Tahun 2012.....	13
Tabel 2.1. Perbedaan Ekonomi Islam dengan Ekonomi Konvensional.....	42
Tabel 2.2. Perbedaan Metodologi Secara Konvensional dan Metodologi Islam.....	108
Tabel 3.1. Populasi Penelitian.....	116
Tabel 3.2. Memilih Teknik Estimasi.....	138
Tabel 3.3. Hubungan Variabel Eksogen dan Variabel Endogen.....	140
Tabel 3.4. Persamaan Struktural Penelitian.....	140
Tabel 3.5. Model Uji Kecocokan Metode SEM.....	144
Tabel 4.1. Penghitungan Bagi Hasil Restoran Sistik Pengupahan Islam Bulan November 2013.....	163
Tabel 4.2. Pendapatan Innatura Karyawan Sistik Pengupahan Islam.....	164
Tabel 4.3. Komposisi Responden Pekerja di Restoran Sistik Pengupahan Islam Menurut Jenis Kelamin.....	166
Tabel 4.4. Komposisi Responden Pekerja di Restoran Sistik Pengupahan Konvensional Menurut Jenis Kelamin.....	166
Tabel 4.5. Komposisi Responden di Restoran Sistik Pengupahan Islam Menurut Usia.....	167
Tabel 4.6. Komposisi Responden di Restoran Sistik Pengupahan Konvensional Menurut Usia.....	167
Tabel 4.7. Komposisi Responden di Restoran Sistik Pengupahan Islam Menurut Pendidikan.....	168

Tabel 4.8.	Komposisi Responden di Restoran Sistim Pengupahan Konvensional Menurut Pendidikan.....	168
Tabel 4.9.	Komposisi Responden di Restoran Sistim Pengupahan Islam Menurut Status Perkawinan.....	169
Tabel 4.10.	Komposisi Responden di Restoran Sistim Pengupahan Konvensional Menurut Status Perkawinan.....	169
Tabel 4.11.	Komposisi Responden di Restoran Sistim Pengupahan Islam Menurut Masa Kerja.....	170
Tabel 4.12.	Komposisi Responden di Restoran Sistim Pengupahan Konvensional Menurut Masa Kerja.....	170
Tabel 4.13.	Komposisi Responden di Restoran Sistim Pengupahan Islam Menurut Status Hubungan Kerja.....	171
Tabel 4.14.	Komposisi Responden di Restoran Sistim Pengupahan Konvensional Menurut Status Hubungan Kerja.....	171
Tabel 4.15.	Komposisi Responden di Restoran Sistim Pengupahan Islam Menurut Proses Rekrutmen.....	171
Tabel 4.16.	Komposisi Responden di Restoran Sistim Pengupahan Konvensional Menurut Proses Rekrutmen.....	172
Tabel 4.17	Komposisi Responden di Restoran Sistim Pengupahan Islam Menurut Total Pendapatan.....	172
Tabel 4.18.	Komposisi Responden di Restoran Sistim Pengupahan Konvensional Menurut Total Pendapatan.....	173
Tabel 4.19.	Rata-rata Pendapatan Bekerja di Restoran Sistim Pengupahan Islam dan Konvensional.....	173
Tabel 4.20.	Status Tempat Tinggal Pada Restoran Sistim Pengupahan Islam.....	174
Tabel 4.21.	Status Tempat Tinggal Pada Restoran Sistim Pengupahan Konvensional.....	175
Tabel 4.22.	Jenis Pekerjaan di Restoran Sistim Pengupahan Islam.....	176
Tabel 4.23.	Jenis Pekerjaan di Restoran Sistim Pengupahan Konvensional.....	176
Tabel 4.24.	Tabulasi Kuesioner Variabel Upah Menurut Islam.....	178

Tabel 4.25.	Tabulasi Kuesioner Variabel Frekuensi Upah Konvensional.....	183
Tabel 4.26.	Tabulasi Kuesioner Frekuensi Variabel Hidup Layak Islam.....	187
Tabel 4.27.	Tabulasi Kuesioner Frekuensi Variabel Hidup Layak Konvensional.....	189
Tabel 4.28.	Tabulasi Kuesioner Frekuensi Variabel <i>Turnover</i> Karyawan Islam.....	193
Tabel 4.29.	Tabulasi Kuesioner Frekuensi Variabel <i>Turnover</i> Karyawan Konvensional.....	198
Tabel 4.30.	Tabulasi Kuesioner Frekuensi Variabel Produktivitas Islam.....	204
Tabel 4.31.	Tabulasi Kuesioner Frekuensi Variabel Produktivitas Konvensional.....	209
Tabel 4.32.	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Untuk Variabel Upah.....	215
Tabel 4.33.	Uji Reliabilitas dan Validitas Untuk Variabel Hidup Layak.....	216
Tabel 4.34.	Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel <i>Turnover</i>	217
Tabel 4.35.	Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Produktivitas.....	218
Tabel 4.36.	<i>Between-Subjects Factors</i>	220
Tabel 4.37.	<i>Descriptive Statistics</i>	220
Tabel 4.38.	<i>Box's Test</i>	221
Tabel 4.39.	<i>Multivariate Test</i>	222
Tabel 4.40.	<i>Barlett's Test of Sphericity</i>	223
Tabel 4.41.	Hasil Pengukuran <i>Goodness of Fit Model</i>	226
Tabel 4.42.	Nilai Koefisien Determinasi untuk Butir Pertanyaan Upah Islam.....	230
Tabel 4.43.	Nilai Koefisien Determinasi untuk Butir Pertanyaan Hidup Layak Islam.....	231

Tabel 4.44.	Nilai Koefesien Determinasi Untuk Butir Pertanyaan <i>Turnover</i> Islam.....	232
Tabel 4.45.	Nilai Koefesien Determinasi untuk Butir Pertanyaan Produktivitas Islam.....	233
Tabel 4.46.	Uji Signifikan <i>Score</i> Variabel Upah.....	235
Tabel 4.47.	Uji Signifikan <i>Score</i> Hidup Layak.....	236
Tabel 4.48.	Uji Signifikan <i>Score Turnover</i>	237
Tabel 4.49.	Uji Signifikan Variabel Produktivitas.....	238
Tabel 4.50.	Nilai Koefesien Determinasi untuk Butir Pertanyaan Upah Konvensional.....	242
Tabel 4.51.	Nilai Koefesien Determinasi untuk Butir Pertanyaan Hidup Layak Konvensional.....	243
Tabel 4.52.	Nilai Koefesien Determinasi untuk Butir Pertanyaan <i>Turnover</i> Konvensional.....	244
Tabel 4.53.	Nilai Koefesien Determinasi Untuk Butir Pertanyaan Produktivitas Islam.....	245
Tabel 4.54.	Uji Signifikan <i>Score</i> Variabel Upah.....	247
Tabel 4.55.	Uji Signifikan <i>Score</i> Hidup Layak.....	248
Tabel 4.56.	Uji Signifikan <i>Score Turnover</i>	249
Tabel 4.57.	Uji Signifikan Variabel Produktivitas.....	250
Tabel 4.58.	Hasil Pengujian Hipotesis <i>Standarized Regression Weight</i> SEM.....	253

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Kuesioner**
- LAMPIRAN 2 : Uji Reliabilitas**
- LAMPIRAN 3 : Uji Validitas**
- LAMPIRAN 4 : Uji Normalitas**
- LAMPIRAN 5 : Hasil MANOVA**
- LAMPIRAN 6 : Hasil SEM**

Bab I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Upah minimum baik secara Sistem maupun empirik selalu menimbulkan perdebatan antara dua pendapat yang menyetujui dan menentang. Pihak yang setuju berdalil bahwa upah minimum akan mengurangi angka pengangguran dan akan meningkatkan standar hidup warga miskin, mendorong konsumsi dan menekan pengeluaran pemerintah untuk program jaminan sosial. Sebaliknya bagi pihak yang tidak setuju berdalil bahwa kebijakan upah minimum ini tidak akan membantu kelompok miskin justru akan memperkaya pengusaha dan pekerja yang tidak terampil akan semakin terpinggirkan.

Perdebatan tersebut terjadi karena ketidak samaan persepsi antara buruh dan pengusaha. Pengusaha sebagai pihak yang memberikan upah memang siap untuk memberikan upah dengan Sistem upah minimum. Di kalangan buruh sebagai pihak yang menerima upah minimum akan mempersoalkan upah yang diterima untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara itu Pengusaha adalah : (a) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, (b) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara

berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. (c) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia.

Pemerintah berfungsi utama mengadakan pengaturan agar hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berjalan serasi dan seimbang yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil serta berfungsi sebagai penegak hukum. Disamping itu pemerintah juga berperan sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik atau perselisihan yang terjadi secara adil.

Manusia sebagai makhluk ciptaan Allah SWT tidak bisa hidup sendiri dan membutuhkan orang lain dalam kehidupannya atau dalam bermuamalah. Salah satu contoh bahwa manusia saling membutuhkan satu sama lain adalah masalah upah mengupah yang dalam fiqh Islam disebut *ujrah*.

Menurut Suhendi (2009) bahwa "*Al Ijarah*" berasal dari kata *al ujah* atau "*al ajru*" yang menurut bahasa berarti "*al iwad*" yang artinya ganti, dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan.

Islam memandang bahwa hubungan antara buruh (*ajir*) dan pengusaha (*musta'jir*) yang diatur dalam hukum yang menyangkut *ijarah*. *Ijarah* artinya sebagai transaksi atas jasa atau manfaat yang dikeluarkan oleh buruh (*ajir*) dengan harapan memperoleh imbalan atau upah dari *musta'jir*. Sehingga yang mendasari hubungan antara *ajir* dan *musta'jir* adalah manfaat yang dikeluarkan oleh *ajir* dan sangat dibutuhkan oleh *musta'jir*.

Usaha yang dilakukan oleh *ajir* maka *ajir* mendapatkan imbalan berupa upah/gaji dari *musta'jir*. Upah yang didapatkan berbeda beda, karena jenis dan

output yang dikeluarkan oleh pekerja berbeda beda jenisnya. Bahkan pada satu jenis manfaat/jasa, besar upah belum tentu sama karena adanya perbedaan keterampilan, pendidikan, pengalaman bekerja dan lain sebagainya.

Islam memandang bahwa setiap individu berhak untuk mendapatkan kehidupan yang layak dengan kata lain dapat memenuhi kebutuhan pokok (sandang, pangan dan papan), kebutuhan pelengkap (primer dan tersier), disisi lain bahwa pekerja harus mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan kepada *musta'jir*. Dalam arti kata bahwa *ajir* dan *musta'jir* mempunyai hak dan kewajiban masing masing.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Hal ini dijelaskan dalam Firman Allah SWT dalam Al Qur'an untuk bersikap adil dan menjelaskan keadilan itu sendiri terdapat dalam Surah An Nisaa' (4:135) sebagai berikut :

“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu”

Upah yang diberikan kepada seseorang harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan seharusnya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang wajar dan layak sebagai manusia ciptaan Allah SWT.

Di Indonesia yang dijadikan acuan untuk menentukan tingkat upah adalah upah minimum dan berlaku untuk semua industri dan berbagai skala

industri. Upah minimum akan menimbulkan perselisihan antara buruh dan pengusaha karena upah yang diberikan dianggap tidak memenuhi unsur keadilan dan hidup layak.

Keadaan seperti ini mendorong para pekerja mulai menggagas upah layak untuk mengganti upah minimum dengan tujuan mendorong percepatan pencapaian kebutuhan hidup layak yang akan meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Dari data Biro Pusat Statistik (BPS) dapat dilihat data tentang Upah minimum di 33 Provinsi di Indonesia sebagai berikut :

Tabel 1.1
Upah Minimum Provinsi Tahun 2013 dan 2014 di Indonesia

NO.	PROVINSI	KETERANGAN		
		2013	2014	Persentase Kenaikan (%)
1	NANGGROE ACEH D.	1,550,000	1,750,000	13%
2	SUMATERA UTARA	1,375,000	1,505,850	10%
3	SUMATERA BARAT	1,350,000	1,490,000	10%
4	RIAU	1,400,000	1,700,000	21%
5	KEPULAUAN RIAU	1,365,087	1,665,000	22%
6	JAMBI	1,300,000	1,502,300	16%
7	SUMATERA SELATAN	1,350,000	1,825,600	35%
8	BANGKA BELITUNG	1,265,000	1,640,000	30%
9	BENGKULU	1,200,000	1,350,000	13%
10	LAMPUNG	1,150,000	1,399,037	22%
11	JAWA BARAT	850,000	1,000,000	18%
12	DKI JAKARTA	2,200,000	2,441,301	11%
13	BANTEN	1,170,000	1,325,000	13%
14	JAWA TENGAH	830,000	910,000	10%
15	YOGYAKARTA	947,114	988,500	4%
16	JAWA TIMUR	866,250	1,000,000	15%
17	BALI	1,181,000	1,542,600	31%
18	N T B	1,100,000	1,210,000	10%
19	N T T	1,010,000	1,150,000	14%
20	KALIMANTAN BARAT	1,060,000	1,380,000	30%
21	KALIMANTAN SELATAN	1,337,500	1,620,000	21%
22	KALIMANTAN TENGAH	1,553,127	1,723,970	11%
23	KALIMANTAN TIMUR	1,752,073	1,886,315	8%
24	MALUKU	1,275,000	1,415,000	11%
25	MALUKU UTARA	1,200,622	1,440,746	20%
26	GORONTALO	1,175,000	1,325,000	13%
27	SULAWESI UTARA	1,550,000	1,900,000	23%
28	SULAWESI TENGGARA	1,125,207	1,400,000	24%
29	SULAWESI TENGAH	995,000	1,250,000	26%
30	SULAWESI SELATAN	1,440,000	1,800,000	25%
31	SULAWESI BARAT	1,165,000	1,400,000	20%
32	PAPUA	1,710,000	1,900,000	11%
33	PAPUA BARAT	1,720,000	1,870,000	9%

Sumber : BPS

Data diatas menunjukkan bahwa upah minimum mengalami kenaikan dari tahun 2013 ke tahun 2014 , kenaikan upah dari tahun 2013 ke tahun 2014 kenaikan paling kecil sebesar 4% di daerah Yogyakarta dan kenaikan paling tinggi sebesar 35% di provinsi Sumatera Selatan.

Upah merupakan hak bagi setiap pekerja sementara posisi tawar yang rendah menyebabkan upah buruh rendah, sedangkan kebutuhan hidup selalu mengalami kenaikan karena tingkat inflasi di Indonesia setiap tahun juga mengalami kenaikan. Untuk mengatasi masalah ini pemerintah menentukan batas minimal gaji yang harus dibayar perusahaan kepada buruh dan diatur melalui Perundang-Undangan. Pengaturan upah ini dikenal dengan sebutan Upah Minimum Regional (UMR), Upah Minimum Daerah (UMD), Upah Minimum Kota(UMK) yang diatur oleh Daerah No 22 Tahun 1999. Intervensi pemerintah dalam hal ini ditujukan untuk menghilangkan kesan eksploitasi pemilik perusahaan atau pengusaha kepada buruh karena membayar dibawah standar hidupnya, dan UMK ini selalu dievaluasi setiap tahun. Untuk menentukan UMK, UMR dan UMD dihitung bersama berbagai pihak antara Pemerintah, Asosiasi Pengusaha dan Asosiasi buruh dan dihitung berdasarkan Kebutuhan Hidup minimum (KHM) atau Kebutuhan Fisik minimum (KFM) atau berdasarkan kondisi lainnya di masing-masing daerah.

UMK ini sering dimanfaatkan oleh pengusaha untuk menekan besaran gaji agar tidak terlalu tinggi walaupun buruh telah mengorbankan tenaga dan jam kerja yang panjang dalam proses produksi bagi perusahaan. Buruh mengeluarkan

tenaga dan energi dalam proses produksi, sedangkan upah tidak mencukupi untuk mengembalikan tenaga buruh yang sudah dikeluarkan dalam proses produksi.

Sehingga UMK ini menimbulkan persoalan bagi buruh dan pengusaha. Karena UMK ini tidak cukup bagi buruh dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi pengusaha kenaikan upah setiap tahun akan menyebabkan biaya semakin meningkat dan biaya produksi semakin mahal.

Upah minimum yang digunakan oleh pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerja karena harga di berbagai Provinsi berbeda beda maka setiap Provinsi memberikan besaran upah yang berbeda dan disebut Upah Minimum Provinsi. Menurut Permen no.1 Th. 1999 Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. 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.

Merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang (UU) no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Definisi tunjangan tetap disini adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja contohnya : tunjangan jabatan, tunjangan komunikasi, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi. Beda halnya dengan

tunjangan makan dan transportasi, tunjangan itu bersifat tidak tetap karena penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja.

Upah Minimum berlaku di 33 propinsi dan kurang lebih 340 kabupaten/kotamadya di Indonesia. Data Statistik tahun 2010, menunjukkan angkatan kerja mencapai 116 juta; dengan jumlah penduduk yang bekerja mencapai 107,41 juta jiwa dan sisanya 8,96 juta jiwa merupakan pengangguran terbuka. Dari 107,41 juta jumlah penduduk yang bekerja terdapat 33,96 juta orang yang bekerja dibawah 35 jam/minggu yang dikategorikan sebagai setengah menganggur.

UU NO. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan megamanatkan bahwa upah minimum yang diterima buruh seharusnya mampu memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL). UU ini diterjemahkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-17/Men/VIII/2005 tentang komponen dan pelaksanaan hidup layak .

Kebutuhan hidup layak versi Keputusan Menteri adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja /buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial untuk kebutuhan 1 bulan,

Upah layak mengacu pada upah untuk seorang pekerja dengan jam kerja standart yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dan memberikan kemampuan menabung. Untuk Indonesia jam kerja standart adalah 40 jam perminggu. Perbandingan antara upah yang diterima buruh dengan pengeluaran seperti yang ditunjukkan oleh data berikut ini :

Tabel 1.2
Pengeluaran Rata-rata per Kapita Sebulan Menurut Provinsi (Rupiah)
Tahun 2010 dan 2011

Provinsi	2010		2011	
	Total	Makanan	Total	Makanan
Aceh	482.705	294.585	554.055	329.257
Sumatera Utara	499.693	267.180	564.565	316.343
Sumatera Barat	531.874	302.475	640.348	358.338
Riau	598.012	316.667	754.634	385.949
Kepulauan Riau	681.998	366.074	904.790	431.248
Jambi	476.495	268.464	586.786	324.197
Sumatera Selatan	453.722	258.508	519.312	300.453
Kepulauan Bangka Belitung	661.834	353.232	736.645	391.606
Bengkulu	477.740	260.743	532.692	294.975
Lampung	411.603	219.887	490.180	261.519
DKI Jakarta	1.024.214	398.782	1.355.688	457.669
Jawa Barat	487.681	255.210	608.708	297.590
Banten	644.138	296.896	693.987	328.623
Jawa Tengah	393.831	203.968	463.907	229.775
DI Yogyakarta	553.967	244.004	625.043	276.323
Jawa Timur	411.477	214.964	486.426	245.743
Bali	623.247	279.060	785.622	326.490
Nusa Tenggara Barat	471.360	223.839	444.630	248.690
Nusat Tenggara Timur	333.008	196.332	384.025	222.575
Kalimantan Barat	471.360	265.627	586.732	312.711
Kalimantan Tengah	511.818	306.841	642.867	375.767
Kalimantan Selatan	590.378	313.116	699.417	373.301

Kalimantan Timur	793.438	374.569	894.044	405.490
Sulawesi Utara	506.633	266.955	617.669	306.126
Gorontalo	416.691	214.948	516.247	256.106
Sulawesi Tengah	451.174	234.957	539.076	287.260
Sulawesi Selatan	461.810	245.334	506.323	260.240
Sulawesi Barat	404.379	225.076	381.790	225.501
Sulawesi Tenggara	425.599	224.296	480.285	240.739
Maluku	388.663	225.357	564.711	283.407
Maluku Utara	526.951	287.212	529.906	281.916
Papua	498.350	304.511	556.491	330.865
Papua Barat	498.338	283.070	750.381	367.893
Indonesia	494.845	254.520	593.664	293.556

Sumber: BPS

Dari tabel 1.2 terlihat rata rata pengeluaran buruh untuk makanan perbulan dan dibandingkan dengan upah yang mereka terima tidak berimbang. Dari tabel diatas hanya 2 variabel saja yaitu makanan seperti Provinsi Maluku Utara biaya untuk makan sebesar Rp 281.916 dan total pengeluaran lainnya seperti perumahan, kesehatan, pendidikan dan biaya transportasi sebesar Rp 247.990 . Upah tersebut tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup layak bagi pekerja. seperti yang diatur oleh Permenaker 17/VIII/2005.

Tabel 1.3
Komponen Hidup Layak Tahun 2012

No	Komponen	Kualitas/Kriteria	Jumlah Kebutuhan
I	MAKANAN DAN MINUMAN		
1	Beras Sedang	Sedang	10 kg
2	Sumber Protein :		
	a. Daging	Sedang	0.75 kg
	b. Ikan Segar	Baik	1.2 kg
	c. Telur Ayam	Telur ayam ras	1 kg
3	Kacang-kacangan : tempe/tahu	Baik	4.5 kg
4	Susu bubuk	Sedang	0.9 kg
5	Gula pasir	Sedang	3 kg
6	Minyak goreng	Curah	2 kg
7	Sayuran	Baik	7.2 kg
8	Buah-buahan (setara pisang/pepaya)	Baik	7.5 kg
9	Karbohidrat lain (setara tepung terigu)	Sedang	3 kg
10	Teh atau Kopi	Celup/Sachet	2 Dus isi 25 = 75 gr
11	Bumbu-bumbuan	Nilai 1 s/d 10	15%
	JUMLAH		
II	SANDANG		
12	Celana panjang/ Rok/Pakaian muslim	Katun/sedang	6/12 potong
13	Celana pendek	Katun/sedang	2/12 potong
14	Ikat Pinggang	Kulit sintetis, polos, tidak branded	1/12 buah
15	Kemeja lengan pendek/blouse	Setara katun	6/12 potong
16	Kaos oblong/ BH	Sedang	6/12 potong
17	Celana dalam	Sedang	6/12 potong
18	Sarung/kain panjang	Sedang	1/12 helai
19	Sepatu	Kulit sintetis	2/12 pasang
20	Kaos Kaki	Katun, Polyester, Polos, Sedang	4/12 pasang
21	Perlengkapan pembersih sepatu		
	a. Semir sepatu	Sedang	6/12 buah
	b. Sikat sepatu	Sedang	1/12 buah
22	Sandal jepit	Karet	2/12 pasang
23	Handuk mandi	100cm x 60 cm	2/12 potong
24	Perlengkapan ibadah		
	a. Sajadah	Sedang	1/12 potong
	b. Mukena	Sedang	1/12 potong
	c. Peci,dll	Sedang	1/12 potong
	JUMLAH		

III	PERUMAHAN		
25	Sewa kamar	dapat menampung jenis KHL lainnya	1 bulan
26	Dipan/ tempat tidur	No.3, polos	1/48 buah
27	Perlengkapan tidur		
	a. Kasur busa	Busa	1/48 buah
	b. Bantal busa	Busa	2/36 buah
28	Sprei dan sarung bantal	Katun	2/12 set
29	Meja dan kursi	1 meja/4 kursi	1/48 set
30	Lemari pakaian	Kayu sedang	1/48 buah
31	Sapu	Ijuk sedang	2/12 buah
32	Perlengkapan makan		
	a. Piring makan	Polos	3/12 buah
	b. Gelas minum	Polos	3/12 buah
	c. Sendok garpu	Sedang	3/12 pasang
33	Ceret aluminium	Ukuran 25 cm	1/24 buah
34	Wajan aluminium	Ukuran 32 cm	1/24 buah
35	Panci aluminium	Ukuran 32 cm	2/12 buah
36	Sendok masak	Alumunium	1/12 buah
37	Rice Cooker ukuran 1/2 liter	350 watt	1/48 buah
38	Kompur dan perlengkapannya		
	a. Kompur 1 tungku	SNI	1/24 buah
	b. Selang dan regulator	SNI	10 liter
	c. Tabung Gas 3 kg	Pertamina	1/60 buah
39	Gas Elpiji	masing-masing 3 kg	2 tabung
40	Ember plastik	Isi 20 liter	2/12 buah
41	Gayung plastik	Sedang	1/12 buah
42	Listrik	900 watt	1 bulan
43	Bola lampu hemat energi	14 watt	3/12 buah
44	Air Bersih	Standar PAM	2 meter kubik
45	Sabun cuci pakaian	Cream/deterjen	1.5 kg
46	Sabun cuci piring (colek)	500 gr	1 buah
47	Setrika	250 watt	1/48 buah
48	Rak portable plastik	Sedang	1/24 buah
49	Pisau dapur	Sedang	1/36 buah
50	Cermin	30 x 50 cm	1/36 buah
	JUMLAH		
IV	PENDIDIKAN		
51	Bacaan/radio	Tabloid/4 band	4 buah/ (1/48)
52	Ballpoint/pensil	Sedang	6/12 buah
	JUMLAH		

V	KESEHATAN		
53	Sarana Kesehatan		
	a. Pasta gigi	80 gram	1 tube
	b. Sabun mandi	80 gram	2 buah
	c. Sikat gigi	Produk lokal	3/12 buah
	d. Shampo	Produk lokal	1 botol 100 ml
	e. Pembalut atau alat cukur	Isi 10	1 dus/set
54	Deodorant	100ml/g	6/12 botol
55	Obat anti nyamuk	Bakar	3 dus
56	Potong rambut	Di tukang cukur/salon	6/12 kali
57	Sisir	Biasa	2/12 buah
	JUMLAH		
VI	TRANSPORTASI		
58	Transportasi kerja dan lainnya	Angkutan umum	30 hari (PP)
	JUMLAH		
VII	REKREASI DAN TABUNGAN		
59	Rekreasi	Daerah sekitar	2/12 kali
60	Tabungan	(2% dari nilai 1 s/d 59)	2%
	Jumlah		
	Jumlah (I+II+III+IV+V+VI+VII)		

Sumber : Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012

Di Indonesia saat ini, problem buruh tumbuh subur dan selalu berkembang karena sempitnya lahan pekerjaan, tingginya angka pengangguran, mayoritas tenaga kerja Indonesia atau buruh mempunyai kualitas sumberdaya manusia yang rendah. Dengan tingginya permintaan terhadap pekerjaan dan terbatasnya lahan pekerjaan akan membuat buruh pada posisi tawar yang rendah dan mengakibatkan tingkat upah jadi rendah.

Posisi tawar yang rendah menyebabkan buruh sulit memperoleh aneka tunjangan dan fasilitas, jaminan sosial nyaris tidak ada. Posisi tawar yang lemah bagi buruh, sedangkan pengusaha mempunyai posisi tawar yang sangat tinggi hal ini mengakibatkan perlakuan yang kurang adil bagi buruh dan hal ini akan

merugikan buruh seperti perlakuan kurang baik, tindakan asusila, penghinaan, larangan beribadah dan mengenakan busana muslim.

Langkah penting dan utama yang perlu dilakukan guna meningkatkan produktivitas adalah peningkatan kesejahteraan pekerja atau memberikan pemenuhan kebutuhan, contohnya adalah persoalan ketersediaan lapangan kerja, pengangguran, lemahnya SDM, tuntutan kenaikan upah, tuntutan tunjangan sosial, masalah buruh wanita, dan pekerja di bawah umur.

Turnover didefinisikan sebagai tingkat pekerja yang meninggalkan pekerjaan atau perusahaan baik secara sukarela ataupun secara terpaksa. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan bisa disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi perusahaan yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat upah yang diterima kurang memadai, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan lain sebagainya.

Rumah makan Minang sejak lama telah mengenal teori bagi hasil atau berbagi keuntungan dengan para pengelolanya, tidak ada istilah pegawai atau buruh dalam manajemen rumah makan Minang. Yang ada adalah pemodal dan pengelola. Pengelola dibagi atas beberapa level atau posisi sesuai dengan tanggung jawabnya. Posisi pekerjaan terdiri dari tukang masak dan pembantu tukang masak yang bertugas memasak dan menentukan jumlah bahan mentah yang harus dibeli tiap hari sesuai dengan kebutuhan rumah makan.

Tukang masak (koki) dalam sistem rumah makan Minang sangat berperan, hal ini disebabkan karena tukang masak mengetahui 1 kg daging kalau dijadikan

rending menghasilkan sekian potong, ayam 1 ekor akan menjadi sekian potong, beras 1 kg akan dapat sekian porsi sehingga tukang masak mengetahui berapa omset dan hal ini tidak dapat dibohongi. Mc D dan KFC rumah makan modern juga melakukan hal yang sama dan rumah makan Minang terlebih dahulu menggunakan sistim ini.

Rumah makan Minang menggunakan manajemen dengan pembagian hasil kepada pekerjanya dengan prinsip yang adil dan sesuai dengan norma-norma agama Islam yang umumnya dianut oleh orang Minang. Karena itu karyawan tidak akan pernah menuntut kenaikan gaji karena karyawan mengetahui laba perusahaan dan bagian dari pendapatan mereka.

1.2. Fenomena Sistim Pengupahan Di Indonesia

Di Indonesia saat ini yang menjadi masalah ketenagakerjaan tumbuh subur atau berkembang bahkan sudah memasuki wilayah politik. Masalah yang dihadapi ketenagakerjaan di Indonesia adalah sempitnya peluang kerja, tingginya angka pengangguran, rendahnya kemampuan SDM tenaga kerja, tingkat gaji yang rendah serta jaminan sosial yang sangat kurang bahkan nyaris tidak ada.

Hal ini akhirnya berdampak pada masalah hak hak kaum pekerja yang tidak terpenuhi dan tidak terselesaikan dengan baik. Hak buruh yang tidak terpenuhi antara lain rendahnya tingkat pendapatan para buruh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta tanggungan lainnya.

Tingkat inflasi yang selalu bergerak naik membuat harga meningkat yang mengakibatkan kebutuhan hidup meningkat sementara gaji diterima tetap atau

tidak sebanding dengan kenaikan harga barang kebutuhan. Kondisi seperti inilah yang menyebabkan buruh melakukan aksi protes.

Upah yang rendah justru menjadi daya tarik bagi investor asing untuk investasi di Indonesia. Pemerintah memandang hal ini sebagai sumber pendapatan sehingga pemerintah lebih berpihak kepada para pengusaha dibanding buruh.

Mengatasi masalah ini, pemerintah menentukan Sistem upah minimum yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja. Upah minimal ini kemudian dikenal dengan istilah Upah Minimum regional (UMR), Upah Minimum Daerah (UMD) dan upah minimum kota yang mengacu pada UU Otonomi Daerah No 22 Tahun 1999.

Upah minimum biasanya dihitung berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) dan Kebutuhan Hidup Layak. Penetapan Upah Minimum seharusnya mengacu pada kesepakatan buruh dan majikan. Dari sudut pandang keadilan ekonomi, seharusnya nilai upah sebanding dengan peran jasa buruh dalam mewujudkan hasil usaha perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan indeks yang dikeluarkan UNDP (*United Nation Development Programme*), pada 24 Juli 2002, Indonesia menduduki peringkat ketujuh dari sepuluh anggota Asean terhadap hidup layak atau kesejahteraan. Di bawah Indonesia adalah Negara Myanmar, Kamboja dan Laos. Sehingga terlihat bahwa kesejahteraan Indonesia di tingkat internasional kurang baik.

Penetapan Upah minimum ini akhirnya ibarat pisau bermata dua, bagi pekerja yang “malas” akan memaksa pengusaha untuk memberi gaji yang

maksimal padahal perannya dalam perusahaan tidak sebanding dengan upah yang diterima mereka walaupun kasus ini jarang terjadi, bagi pengusaha ini dijadikan alat untuk menekan agar tidak terlalu tinggi meskipun pekerja sudah mengorbankan tenaganya sangat banyak dalam proses produksi.

Penetapan Upah minimum ini akhirnya ibarat pisau bermata dua, bagi pekerja yang “malas” akan memaksa pengusaha untuk memberi gaji yang maksimal padahal perannya dalam perusahaan tidak sebanding dengan upah yang diterima mereka walaupun kasus ini jarang terjadi, bagi pengusaha ini dijadikan alat untuk menekan agar tidak terlalu tinggi meskipun pekerja sudah mengorbankan tenaganya sangat banyak dalam proses produksi.

Penetapan upah minimum bagi para pekerja mengakibatkan para pekerja bekerja sesuai dengan apa jenis dan waktu kerja dan tidak menjadikan para pekerja menghasilkan output perusahaan lebih tinggi. Pekerja yang nyaman dan senang dengan pekerjaannya akan meningkatkan kreativitas para pekerja yang bermuara pada peningkatan produktivitas dan menurunkan tingkat *turnover* pekerja.

1.3. Permasalahan Penelitian dan Perumusan Masalah

1.3.1. Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena sistim pengupahan Islam dan sistim pengupahan konvensional di Indonesia, maka dapat ditarik permasalahan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryanti (2010) bahwa upah buruh berdasarkan sistim pengupahan sistim Islam berdasarkan

keahlian para pekerja dan menggunakan sistem bagi hasil sehingga tingkat produktivitas para pekerja jadi meningkat. Hal ini disebabkan karena para pekerja tanpa dikomando bekerja dengan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan laba perusahaan dan akhirnya juga meningkatkan upah para pekerja.

2. Hasil penelitian Tjandraningsih (2006) menjelaskan bahwa penetapan Kebutuhan Hidup Layak berdasarkan Permenaker no 17/VIII/ 2005 menjelaskan bahwa penetapan upah berdasarkan Kebutuhan Hidup layak masih jauh dari kebutuhan para pekerja karena komponen kebutuhan hidup layak iemnya masih jauh dari tingkat kebutuhan. Hidup layak hanya mencukupi kebutuhan untuk hidup seorang lajang bukan satu keluarga. Ketika para pekerja menikah maka upah yang cukup untuk satu orang dibagi untuk 2 orang atau lebih yang mengakibatkan upah buruh tidak mencukupi kebutuhan hidupnya.
3. Hasil penelitian Sholeh (2006) masalah ketenagakerjaan di Indonesia di Indonesia menghadapi ketidak seimbangan struktural maupun sektoral. Upah minimum yang diterapkan perusahaan tidak mencukupi kebutuhan pekerja seperti sandang, papan dan fasilitas perumahan. Upah minimum yang diterima pekerja hanya pada tataran cukup untuk memenuhi pangan sementara kebutuhan lainnya kurang biase dipenuhi dengan baik.

4. Hasil penelitian Wicaksono (2010) menyimpulkan bahwa ada hubungan antara employee involvement dengan level *turnover*, serta ada hubungan antara *turnover* dengan produktifitas. Tingkat produktivitas ada hubungannya dengan besaran upah yang diterima oleh para pekerja.
5. Hasil penelitian Abbas (2010), menjelaskan secara normatif hubungan kerja dalam Islam. Metodologi dan sudut pandang dalam hubungan kerja didasarkan teks Islam yang sangat mendasar yaitu Al Quran dan hadits sebagai tinjauan dari ekonomi Islam. Berbagai interpretasi dan praktek dalam sistim ekonomi Islam, bahwa perilaku pekerja dan majikan harus berkeadilan sosial dalam ideologi Islam.
6. Christiansen (1999) pertumbuhan tenaga kerja dan produktivitas di Amerika Utara dan Eropa di mulai tahun 1960 sampai awal 1990 dan di uji dalam waktu yang lama.. Sebuah model dikembangkan dalam pertumbuhan output yang ditentukan oleh pertumbuhan *aggregate demand* dan kontribusi relative dari pertumbuhan tenaga kerja dan produktivitas, untuk pertumbuhan hasil tergantung pada negara dan institusi pasar tenaga kerja yang spesifik dari suatu Negara. Ditemukan hasil bahwa institusi tersebut mempromosikan penawaran bersama, keamanan tenaga kerja dan perlindungan social mempunyai perlakuan yang sama dan pengaruh yang berlawanan dari pertumbuhan tenaga kerja (negatif) dan

pertumbuhan produktivitas (positif), memberikan kenaikan untuk sebuah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel variabel ini.

7. Marelli (2000) penemuan utama adalah konfirmasi dari hipotesis yang menyebutkan: pertumbuhan tenaga kerja yang tinggi akan menyebabkan pertumbuhan produktivitas yang rendah, sangat menentukan secara signifikan dalam produktivitas adalah faktor pendidikan, indeks transisi, beberapa indikator struktural, dan *shadow economy*. Akhirnya analisis deskriptif menunjukkan bahwa negara “tua” Eropa selama 2 dekade mengalami pertumbuhan pengangguran, berubah menjadi model pertumbuhan yang “luas”, mengurangi pengangguran dan meningkatkan produktivitas.
8. Kuncoro (2013), kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berkontribusi secara positif terhadap *turnover* sebesar 62.1% dibanding kompensasi. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja yang sangat berperan dibanding variabel lain dalam *turnover*.
9. Sharabi (2006), perbedaan antara 2 kelompok agama yaitu Jews (yahudi) dan Muslim terhadap MOW (*Meaning of Work*), Jews, gelar keagamaan berpengaruh terhadap 4 dimensi MOW, dan ini tidak ada perbedaannya dengan Muslim kecuali untuk orientasi ekonomi.

10. Syed (2010) Meskipun bervariasi penafsiran dan praktek dari sistem ekonomi Islam, hal ini memungkinkan untuk mengidentifikasi penekanan umum pada perilaku etis dari majikan dan karyawan dan keadilan sosial dalam ideologi Islam.
11. Owaihan (2008) Islamic Work Ethic (IWE) sebagai sesuatu yang telah melekat dalam kegiatan ekonomi sebagai kekuatan moral dan dimensi sosial. Sepanjang memberikan elemen dasar IWE tampaknya memberikan kelayakan yang memperkuat komitmen organisasi dan kelangsungan komitmen tersebut. IEW dilihat sebagai sarana untuk mendorong kemampuan personal dan hubungan sosial.
12. Yusof (2006) hubungan jangka panjang antara upah riil, pekerjaan dan produktivitas dengan upah riil menjadi variabel utama yang disesuaikan untuk mempertahankan *cointegration*, ada hubungan antara upah dan produktivitas.
13. Palupi (2010), karyawan memiliki kepercayaan kepada perusahaan yang mengembangkan karyawan seperti kesejahteraan, kompensasi, kesehatan dan keselamatan karyawan.

1.4. Perumusan Masalah

Permasalahan penelitian dalam bentuk *research question* sebagai berikut :

- a) Sistem mana yang lebih memberikan hidup layak apakah menurut Sistem Islam atau menurut Sistem upah konvensional di Indonesia ?

- b) Sistim mana yang lebih tinggi tingkat produktivitas, apakah Sistim Upah Islam atau Sistim upah konvensional di Indonesia?
- c) Mana yang lebih besar *turnover* pada perusahaan yang menggunakan Sistim upah Islam atau upah konvensional di Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Menganalisa dan memahami Sistim upah yang lebih baik dalam menentukan tingkat hidup layak, bagi pemberian upah berdasarkan Sistim upah Islam atau Sistim upah konvensional di Indonesia.
- b) Menganalisa dan memahami Sistim upah mana tingkat *turnover*nya yang rendah apakah Sistim upah Islam atau upah konvensional.
- c) Menganalisa dan memahami Sistim upah mana yang memberikan tingkat produktivitas yang tinggi apakah Sistim upah Islam atau Sistim upah konvensional.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi khususnya ekonomi Islam. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dibidang upah atau ketenagakerjaan di Indonesia.
- b) Memberikan masukan kepada pengambil kebijakan dan yang membuat deregulasi tentang upah untuk dapat memberikan kesejahteraan kepada

pekerja dan dapat menimbulkan hubungan yang baik antara pengusaha dan pekerja.

- c) Sebagai referensi bagi kalangan akademisi dan masyarakat jika ingin melakukan penelitian dengan tema upah.

1.7. Signifikansi Penelitian

- a. Bagi Buruh

Buruh merupakan unsur penting dalam produksi, tanpa adanya buruh maka produksi tidak akan ada, begitu pula sebaliknya. Karena buruh merupakan faktor penting dalam produksi maka kesejahteraan atau upah buruh harus diperhatikan oleh pengusaha. Upah yang layak akan membuat buruh bekerja lebih nyaman dan tenang tanpa harus memikirkan tentang kebutuhan hidup sehari-hari. Ketenangan dan kenyamanan buruh ini akan berdampak terhadap produktivitas dan *turnover*.

- b. Bagi Pengusaha

Dengan adanya pemberian upah buruh yang layak, maka akan meningkatkan loyalitas, semangat kerja bagi buruh. Buruh yang loyal akan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja yang tinggi baik secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan produktivitas karyawan dan rendahnya tingkat *turnover* karyawan.

- c. Bagi Pemerintah (MENAKERTRANS)

Tujuan utama Pemerintah membuat perundang-undangan adalah untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan para buruh di Indonesia. Dari

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan dalam penyusunan perundang undangan buat buruh yang adil buat buruh dan pengusaha.

d. Bagi Rakyat Indonesia

Karena adanya sistim pengupahan yang adil dan baik bagi buruh dan pengusaha maka diharapkan buruh jadi sejahtera dan daya beli masyarakat jadi baik yang akan mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Selain itu keamanan masyarakat juga akan mengalami peningkatan karena buruh yang demo untuk menuntut kesejahteraan akan mengalami penurunan.

1.8. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan baik secara teoritis, metodologi dan penemuan empirik yang belum memadai. Hal ini disebabkan karena keterbatasan referensi dari tema penelitian yang dijadikan pedoman dalam penulisan penelitian ini. Keterbatasan jurnal dalam Sistim upah Islam, karena upah Islam mengacu kepada Sistim filosofis dan belum ada secara teknis bagaimana menerapkan upah secara Islam. Penelitian ini tidak dapat menggunakan analisa *circular causation* karena keterbatasan alat analisa SEM yang tidak dapat melihat hubungan timbal balik antara upah dengan *turnover* produktivitas dan hidup layak bagi buruh.

1.9. Teknik Penelitian

Penelitian dilakukan dengan melakukan pengolahan data pada industri yang menggunakan Sistim upah yang menggunakan sistim Islam dan konvensional. Data yang digunakan adalah data Primer yang di survey dengan menggunakan

kuesioner dan wawancara untuk mendapatkan hasil yang lebih tajam dan mendalam terhadap permasalahan tentang upah.

1.10. Sistematika Penelitian

Pada bagian ini peneliti berusaha untuk menjabarkan bagian-bagian yang akan ditulis dalam disertasi tentang Upah Menurut Sistem Islam dan Sistem Konvensional Suatu Perbandingan Guna Mencapai Hidup Layak, *Turnover* dan Produktivitas.

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menerangkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini menerangkan dasar teori tentang Upah Konvensional menurut UU Ketenaga Kerjaan Di Indonesia dan upahh menurut Islam Islam, Hidup layak, Produktivitas dan *Turnover* Karyawan sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas dan menyeluruh mengenai tujuan penelitian ini.

Bab III : Pengumpulan dan Pengolahan data

Bab ini menerangkan tentang berbagai kumpulan data yang diperlukan sebagai dasar analisis, melalui serangkaian proses pengolahan data yang lebih terperinci berdasarkan bab landasan teori.

Bab IV : Analisis dan Pembahasan

Bab ini lebih dalam menjelaskan tentang analisis dan temuan dari beberapa hasil survey dan penelitian di industri sektor Makanan dan Minuman.

BAB V : Simpulan dan Rekomendasi

Bab ini mencakup kesimpulan hasil penelitian yang dapat menjawab tujuan penelitian dan beberapa rekomendasi berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya.

Bab II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESA

2.1. Sistem Upah Menurut Konvensional

Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Wanandi (2008) menyatakan, upah dapat diartikan sebagai sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawannya dan memposisikan diri dalam benchmarking dengan dunia industri. Perusahaan wajib memiliki kerangka dasar Sistem Pengupahan yang baku dan standard untuk dijadikan acuan dalam pembicaraan negosiasi gaji. Tujuan utama dari ini adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi serta memuaskan karyawan agar tetap bertahan dan berkarya di perusahaan.

Upah Menurut Konvensi *International Labor Organization* (ILO) nomor 100, “Upah atau Gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap emolumen tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja.”

Upah dalam arti yuridis merupakan balas jasa yang merupakan pengeluaran -pengeluaran pihak pengusaha, yang diberikan kepada para buruhnya atas penyerahan jasa-jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha (Kartasapoetra, 1987 dalam Maryanti).

Organisasi pekerja/buruh, upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja/buruh, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu.

2.1.1. Upah Menurut Teori Ekonomi Mikro

Sadono Sukirno (2012) menjelaskan bahwa upah itu terjadi karena adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja. Teori tentang terbentuknya harga (*pricing*) dan pendayagunaan input (*employment*) disebut teori produktivitas marginal (*marginal productivity theory*). Lazim juga disebut teori upah (*wage theory*). Produktivitas marginal tidak terpaku semata-mata pada sisi permintaan (*demand side*) dari pasar tenaga kerja saja. Telah diketahui suatu perusahaan kompetitif sempurna akan mengarahkan atau menyerap tenaga kerja sampai ke suatu titik dimana tingkat upah sama dengan nilai produk marginal (YMF). Jadi pada dasarnya, kurva VMP merupakan kurva input (*employment*) sama-sama ditentukan oleh interaksi antara penawaran dan permintaan. Berbicara mengenai teori produktivitas marginal upah sama saja berbicara mengenai teori permintaan harga-harga.

Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan dalam konteks ekonomi didefinisikan sebagai jumlah maksimal suatu barang atau jasa yang dikehendaki seorang pembeli untuk dibeli pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu (Sudarsono, 1990). Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

Miller dan Meiners (1993), berpendapat bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai marjinal produk (*Value of Marginal Product, VMP*). Nilai marjinal produk (VMP) merupakan perkalian antara Produk Fisik Marjinal (*Marginal Physical Product*) dengan harga produk yang bersangkutan. Produk fisik yang bersumber dari penambahan satu unit input variabel (tenaga kerja). Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka besarnya VMP yang merupakan perkalian antara $MPP \times P$ akan sama dengan harga input produk yang bersangkutan yaitu P_N . besarnya $VMP = P$ didapatkan dari pernyataan bahwa kombinasi input optimal atau biaya minimal dalam proses produksi akan terjadi bila kurva isoquant sama dengan w/r . Sedangkan besarnya sudut disetiap titik pada isoquant sama dengan MPP_L/MPP_K atau $MPP_K/r = MPP_L/w$. Dimana r adalah tingkat upah per unit. Apabila persamaan diatas diperluas secara umum maka akan menjadi:

$$\frac{MPP_X}{P_X} = \frac{MPP_Y}{P_Y}$$

Minimalisasi biaya input atau maksimalisasi output atas penggunaan input mensyaratkan penggunaan kombinasi yang sedemikian rupa sehingga MPP untuk setiap input dengan harganya sama besar untuk setiap input. Dengan demikian kenaikan satu unit input, misalnya x , akan memperbanyak biaya produksi sebesar P_x , sekaligus akan memperbesar volume produk sebanyak MPP_x itu berarti rasio P_x/MPP_x merupakan tingkat perubahan total biaya perusahaan untuk setiap perubahan output fisiknya yang secara definitif berarti sama dengan biaya

marjinalnya (*Marginal Cost, MC*). Dari sini maka persamaan diatas juga bisa dirubah menjadi:

$$\frac{MPP_X}{P_X} = \frac{MPP_Y}{P_Y} = \frac{MFP_N}{P_N} = \frac{1}{MC}$$

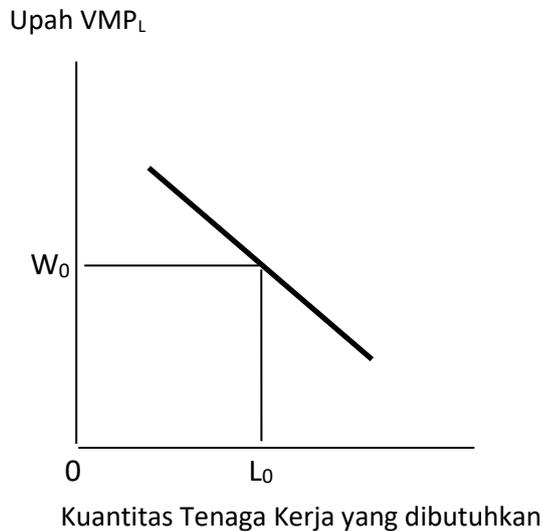
Perusahaan beroperasi pada dasar kompetitif sempurna, maka persamaan diatas bisa dirubah menjadi:

$$\frac{MPP_X}{P_X} = \frac{MPP_Y}{P_Y} = \frac{MFP_N}{P_N} = \frac{1}{MC} - \frac{1}{MR} = \frac{1}{P}$$

Persamaan diatas kita bisa mengetahui bahwa $MPP_X/P_X = 1/ MR = 1/P$, sehingga $MPP_X/P_X = P_X$ untuk semua input.

Kurva VMP untuk tenaga kerja merupakan kurva permintaan tenaga kerja –*jangka pendek*- dari perusahaan yang bersangkutan yang beroperasi dalam pasar persaingan sempurna (*dengan catatan kuantitas semua input lainnya konstan*). Bagi setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar kompetisi sempurna itu, harga outputnya senantiasa konstan terlepas dari berapa kuantitas output yang dijualnya. Harga input disini juga kita asumsikan konstan. Penawarannya elastisitas sempurna untuk semua perusahaan. Dengan demikian kuantitas tenaga kerja yang memaksimalkan laba perusahaan terletak pada titik perpotongan antara garis upah (Tingkat upah / uang berlaku untuk pekerja terampil yang dibutuhkan perusahaan) dan kurva VMP perusahaan. Ini diperlihatkan oleh gambar 2.1

Gambar 2.1
Kuantitas Tenaga Kerja Yang Memaksimumkan Laba



Tingkat upah per unit pekerja yang kualitasnya konstan adalah W_0 , maka kuantitas pekerjaan yang optimal adalah L_0 . Garis horizontal yang bertolak dari W_0 merupakan kurva penawaran tenaga kerja untuk setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif sempurna.

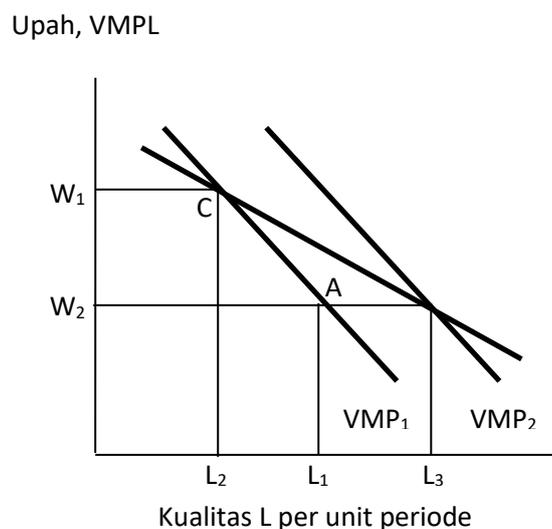
Perusahaan akan menggunakan tenaga kerja tambahan jika MPP_i lebih besar dari biaya tenaga kerja tambahan. Biaya tenaga kerja tambahan ditentukan oleh upah riil yang dihitung sebagai (upah nominal/tingkat harga), upah riil ini mengukur jumlah output riil yang harus dibayar perusahaan untuk setiap pekerjanya, karena dengan mengupah satu pekerja lagi menghasilkan kenaikan output untuk $MPPL$ dan biaya pada perusahaan. Untuk upah riil perusahaan akan mengupah tenaga kerja tambahan selama $MPPL$ melebihi upah riil.

Asumsikan bahwa tenaga kerja dapat ditambah dan faktor produksi lain tetap, maka perbandingan alat-alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih

kecil pula, atau semakin banyak tenaga kerja digunakan semakin turun MPPinya karena nilai MPPi mengikuti hukum pertambahan hasil yang semakin berkurang.

Harga atau tingkat upah tenaga kerja naik, kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun, ini diperlihatkan oleh kenaikan arus upah yang berpotongan dengan kurva VMP dalam kuantitas tenaga kerja yang lebih sedikit. Dengan berkurangnya pekerja, produk fisik marginal dari input modal, atau MPPR, akan menurun karena kini setiap unit modal digarap oleh lebih sedikit pekerja. Jika sebuah mesin dioperasikan oleh satu orang, produk fisik marginal mesin itu akan menurun dibandingkan saat sebelumnya ketika mesin itu digunakan oleh beberapa orang. Karena kini hanya ada satu pekerja, mereka tidak bisa bergantian menjalankan mesin, sehingga hasilnya lebih sedikit. Dalam kalimat lain, modal bersifat komplementer terhadap tenaga kerja, atau ada komplementaritas (*complementary*) diantara keduanya.

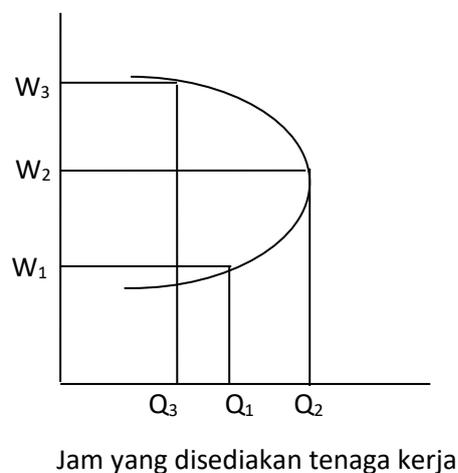
Gambar 2.2
Kurva Permintaan Tenaga Kerja Dengan Dua Input Variabel



Tingkat: upah W_2 Pada tingkat upah sebesar W_2 penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan yang optimal adalah L_3 . Lalu upah naik menjadi W_i , tingkat penyerapan tenaga yang optimalpun merambat ke L_2 dimana Garis upah yang horizontal yang baru berpotongan dengan kurva VMP_i . Karena adanya komplementaritas input-input maka kenaikan upah mengakibatkan produk fisik marginal menurun dan bergeser kekiri menjadi VMP_i , perpotongan baru dari garis upah horizontal (kurva penawaran tenaga kerja) adalah titik C, tingkat penyerapan tenaga kerja yang optimal akan turun ke L, jika titik A dan C dihubungkan akan diperoleh kurva permintaan tenaga kerja.

Jumlah tenaga kerja yang dipergunakan, produk fisik marginal modal akan menurun. Setiap unit modal kini membuahkan lebih sedikit hasil sehingga tidak dapat menyerap banyak unit tenaga kerja. MPP_R akan menurun seiring dengan menurunnya tenaga kerja yang diserap. Perusahaan akan merekrut setiap unit input sampai suatu titik dimana nilai produk marginalnya sama dengan harganya.

Gambar 2.3
Penawaran Tenaga Kerja



1. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya.

Kombinasi waktu non pasar dan barang-barang pasar terbaik adalah kombinasi yang terletak pada kurva indefferensi tertinggi yang dapat dicapai dengan kendala tertentu, sebagaimana gambar 3, kurva penawaran tenaga kerja mempunyai bagian melengkung kebelakang. Pada tinngkat upah tertentu penyediaan waktu kerja individu akan bertambah apabila upah bertambah (dari W ke W_1). Setelah mencapai upah tertentu (W'), pertambahan upah justru mengurangi waktu yang disediakan oleh individu untuk keperluan bekerja (dari W_1 ke W_N). Hal ini disebut *Backward i Sending Supply Curve*.

Semakin besar elastisitas tersebut semakin besar peranan input tenaga kerja untuk menghasilkan output, berarti semakin kecil jumlah tenaga kerja yang diminta. Sedangkan untuk menggambarkan pola kombinasi faktor produksi yang tidak sebanding (*Variable Proportions*) umumnya digunakan kurva isokuan (*isoquantities*) yaitu kurva yang menggambarkan berbagai kombinasi faktor produksi (tenaga kerja dan kapital) yang menghasilkan volume produksi yang

sama. Lereng isokuan menggambarkan laju substitusi teknis marginal atau *Marginal Rate Technical Substitution* atau dikenal dengan istilah MRS. Hal ini dimaksudkan untuk melihat hubungan antara faktor tenaga kerja dan kapital yang merupakan lereng dari kurva isoquant.

2. Proses Penyamaan Upah

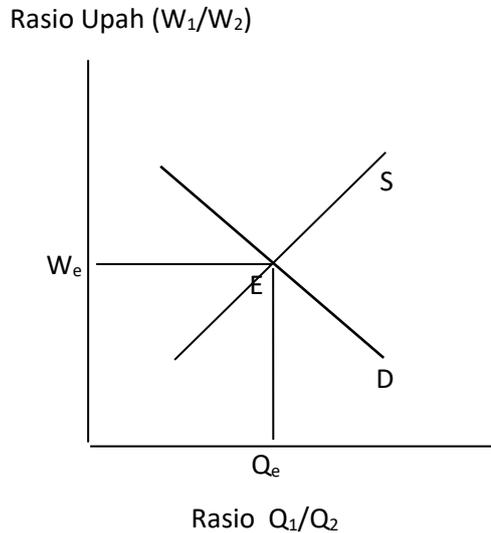
Disadari atau tidak tingkat kepuasan (atau tingkat ketidakpuasan) masing-masing pekerja atas suatu pekerjaan tidaklah sama, maka bisa dipahami terjadinya kemungkinan perbedaan selera atau preferensi terhadap setiap jenis pekerjaan. Kemungkinan perbedaan tingkat upah yang mencerminkan adanya perbedaan selera atau preferensi setiap upah (*theory of equalizing wage difference*). Terkadang seorang mau mengorbankan rasa tidak sukanya terhadap suatu pekerjaan demi memperoleh imbalan tinggi; atau sebaliknya ada orang yang mau menerima pekerjaan yang memberi upah rendah, padahal dia bisa memperoleh pekerjaan yang memberi upah lebih tinggi, semata-mata karena menyukai pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan memiliki penawaran dan permintaan tersendiri yang menentukan tingkat upah serta jumlah pekerja yang bisa diserap.

Ada dua jenis pekerjaan. Rasio atau perbandingan tingkat upah dikedua jenis pekerjaan, yakni W_1/W_2 kita ukur lewat sumbu vertikal. Sedangkan sumbu horizontal mengukur rasio *employment* atau perbandingan penyerapan tenaga kerja oleh kedua jenis pekerjaan tersebut. Kurva atau garis permintaan tenaga kerja mengarah kebawah (artinya semakin kebawah tingkat upah akan semakin banyak pekerja yang diserap oleh suatu perusahaan). Kurva penawaran

sebaliknya, mengarah keatas, itu berarti semakin banyak perusahaan membutuhkan tenaga kerja, akan semakin besar tingkat upah yang harus dibayarkan.

Analisis ini di asumsikan semua tenaga kerja bisa melakukan semua pekerjaan tersebut. Bentuk kurva penawaran itu mengarah keatas juga dikarenakan adanya perbedaan preferensi dikalangan pekerja atas dua macam pekerjaan yang tersedia. Jika mereka tidak memiliki preferensi sama sekali, maka bentuk kurva penawarannya lurus mendatar. Semakin curam atau semakin besar sudut kurva penawaran itu semakin besar kecenderungan para pekerja untuk memilih salah satu pekerjaan dari pada yang lain. Dalam situasi ini, ekuilibrium tercipta pada titik perpotongan antara DD dan SS, atau titik E. Ini memunculkan sesuatu rasio upah relatif, katakanlah 1,4 dan rasio penyerapan tenaga kerja misalkan saja 0,8. Itu berarti dalam kondisi ekuilibrium, tingkat upah pekerjaan 1, 40% lebih tinggi dari pada upah yang diberikan oleh pekerjaan 2. Teori ini memberi tahu kita tingkat upah yang relatif lebih tinggi harus ditawarkan oleh pekerjaan 1 demi memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkannya. Hal ini tidak sama dengan kenyataan sehari-hari yang dihadapi. Sering melihat orang yang bersedia melakukan pekerjaan yang kurang disukainya dengan upah yang juga rendah. Ini terjadi karena yang menjadi faktor penyebab bukan semata-mata preferensi para pekerja, melainkan juga faktor keahlian dan keterbatasan lapangan kerja.

Gambar 2.4
Penyamaan Upah



Rumusan tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dasarnya upah adalah merupakan balas jasa yang telah diserahkan oleh pemberi kerja/majikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dia lakukan. Yang paling utama dari upah adalah merupakan perjanjian, yang mana pihak pekerja menerima untuk sepakat atas besarnya upah yang satu sisi telah ditetapkan, baik oleh pemerintah dalam bentuk upah minimum dan dilain sisi ditetapkan oleh pengusaha atau pemberi kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa upah merupakan perjanjian sepihak, dimana pekerja sebagai pihak yang lemah dan tidak mempunyai nilai tawar.

2.2. Upah Menurut Sistem Islam

Manusia diciptakan oleh Allah Swt sebagai makhluk yang tidak bisa hidup sendiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain. Salah satu bentuk kegiatan

manusia dalam lingkup muamalah ialah upah-mengupah, yang dalam fiqh Islam disebut *ujrah*.

Garis besarnya *ijarah* terdiri atas dua pengertian, yaitu : pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu 'ain, seperti : rumah dan pemakaian. Kedua, pemberian akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan. Pengertian pertama mengarah pada sewa-menyewa, sedangkan pengertian yang kedua lebih tertuju kepada upah-mengupah.

Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja. Hal ini sesuai dengan Sabda Rasulullah SAW yang diriwayatkan dari Abdullah Ibn Umar berkata : Rasul Saw bersabda : *“Berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya”* (HR. Ibnu Majah).

Uraian-uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau *al-ujrah* adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi, terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya.

Pemberian upah (*al-ujrah*) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-

masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

Mazhab Hanafi bahwa upah tidak dibayarkan hanya dengan adanya akad. Boleh untuk memberikan syarat untuk mempercepat dan menanggihkan upah seperti, mempercepat sebagian upah dan menanggihkan sisanya, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Tidak tercapai kesepakatan saat akad dalam hal mempercepat atau menanggihkan upah dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah jatuh tempo, misalnya orang yang menyewa sebuah rumah selama satu bulan, setelah habis masa sewa ia wajib membayar uang sewa tersebut.

Akad atas jasa, maka wajib membayar upah pada saat jasa telah dilakukan. Apabila akad dilaksanakan tanpa syarat mengenai penerimaan bayaran dan penanggihannya, Imam Abu Hanifah dan Imam Malik berpendapat; “wajib diserahkan berangsur, sesuai dengan manfaat yang diterima”.

Imam Syafi'i dan Imam Ahmad; 'Ia berhak sesuai akad. Jika orang yang menyewa (*mu'aajir*) menyerahkan barang atau jasa kepada orang yang menyewakan (*musta'jir*), maka ia berhak menerima seluruh bayaran karena penyewa sudah mendapatkan manfaat dari kontrak. Dan ia wajib menyerahkan kompensasi agar dapat menerima barang atau jasa tersebut.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana didalam Al-

Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nisaa' (4:135)

Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. Jika ia Kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.

Upah yang diberikan kepada seseorang selain seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan, mestinya mencukupi dan bermanfaat juga bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar.

2.2.1. Dasar Hukum Upah-mengupah

Upah mengupah disyariatkan berdasarkan Al-qur'an, As-Sunnah dan Ijma':

a. Landasan Al-Qur'an

Firman Allah SWT dalam surah Az-Zukhruf (43: 32)

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

Ayat diatas menegaskan bahwa penganugerahan rahmat Allah SWT, terutama pemberian wahyu, semata-mata adalah wewenang Allah Swt, bukan wewenang manusia. Karena banyaknya kebutuhan manusia yang tidak dapat disiapkannya secara mandiri, maka dia harus menjadi makhluk sosial. Dengan demikian dia membutuhkan orang lain sehingga hal ini menjadikan mereka saling

menolong dan butuh membutuhkan. Salah satu wujud dari adanya rasa saling tolong-menolong dan butuh membutuhkan dalam kehidupan sehari-hari adalah upah mengupah.

Allah SWT berfirman bahwa Allah SWT menciptakan bumi dan segala isinya untuk manusia sebagai sumber kehidupan dan Allah SWT menciptakan manusia sebagai khalifah dimuka bumi . Seperti firman Allah SWT dalam surah al-Hijr ayat 19-21 (15:19-21) seperti dibawah ini :

dan Kami telah menghamparkan bumi dan menjadikan padanya gunung-gunung dan Kami tumbuhkan padanya segala sesuatu menurut ukuran. dan Kami telah menjadikan untukmu di bumi keperluan-keperluan hidup, dan (kami menciptakan pula) makhluk-makhluk yang kamu sekali-kali bukan pemberi rezki kepadanya. dan tidak ada sesuatupun melainkan pada sisi Kami-lah khazanahnya[795]; dan Kami tidak menurunkankannya melainkan dengan ukuran yang tertentu

b. Landasan As-Sunnah

Rasulullah SAW bersabda:

“Barang siapa yang mengerjakan seseorang, maka hendaklah ia memberitahukan kepadanya berupa upahnya”. (HR. Baihaqi, Abu Dawud dan An-Nasa’i).

Rasulullah SAW bersabda :

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah)

Dasar hukum campur tangan pemerintah terhadap ketentuan upah tenaga kerja menurut syariat Islam didasarkan pada azas mashlahah mursalah.

c. Landasan *Ijma'*

Mengenai disyariatkannya *Ijarah*, semua ulama bersepakat, tidak seorang ulamapun ada yang membantah kesepakatan (*Ijma'*) ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat.

Fuqaha telah bersepakat tentang kebolehan menyewakan orang untuk perbuatan-perbuatan yang tidak dilarang (*mubah*).

2.2.2. Rukun dan Syarat Upah-mengupah

1. Rukun Upah (*Ujrah*)

(Suhendi:2007) Juhur Ulama berpendapat bahwa rukun *Ijarah* yang pada garis besarnya *Al-Ujrah* ada empat, yaitu :

- a. Orang yang beraqad yang *mu'aajir* dan *musta'jir*;
- b. Manfaat;
- c. *Ujrah*;
- d. Sighat (*Ijab* dan *Qabul*).

(Suhendi:2007) Menurut Ulama mazhab Hanafi, rukun yang dikemukakan diatas bukan rukun, tetapi adalah syarat.

Pihak yang melakukan aqad disyaratkan memiliki kemampuan, yaitu berakal dan dapat membedakan (baik dan buruk). Jika salah satu pihak adalah orang gila atau anak kecil, maka aqadnya tidak sah.

Penganut mazhab Syafi'i dan Hambali menambahkan syarat lain yaitu *baligh*. Jadi anak kecil meski sudah *tamyiz* (pandai) dinyatakan tidak sah akadnya jika belum *baligh*. (Suhendi:2007).

2. Syarat Upah (*Ujrah*)

Hukum Islam diatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *ujrah* (upah), sebagai berikut:

- a. Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan didalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.
- b. Upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria.

Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.

Mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas, karena mengandung unsur *jihalah* (ketidakpastian). *Ijarah* seperti ini menurut jumhur fuqaha', selain Malikiyah adalah tidak sah. Fuqaha' Malikiyah menetapkan keabsahan *Ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.

- c. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek ribawi. Contohnya : mempekerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.
- d. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepentasnya setelah menggunakan tenaga seorang tersebut.

Ulama membolehkan mengambil upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, karena hal itu termasuk hak dari seorang pekerja untuk mendapatkan upah yang layak mereka terima. (Suhendi:2007). Ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu:

- 1) Berupa harta tetap yang dapat diketahui;
- 2) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah*, seperti upah penyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.

Penentuan upah dalam Islam adalah berdasarkan kerja atau kegunaan manfaat tenaga kerja seseorang. Didalam Islam profesionalisme kerja sangatlah

dihargai, sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja itu.

Syarat-syarat dalam Al-qur`an maupun As-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para *musta'jir* harus memberi upah kepada *mu'aajir* sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan *mu'aajir* harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral, baik dari pihak *musta'jir* maupun *mu'aajir*, dan ini harus dipertanggung jawabkan kepada Allah Swt.

2.3. Produktivitas

2.3.1. Produktivitas Menurut Ahli Konvensional

Perhatian terhadap produktivitas dimulai pada saat manusia melepaskan diri dari kemiskinan. Produktivitas lahir dengan adanya pengembangan industri dan dapat dikatakan produktivitas adalah saudara kembar dari industri.

Produktivitas menurut Adhadika (2013), mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpenting adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas tidak lain adalah rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (input);
2. Dewan Produktivitas Nasional Indonesia merumuskan produktivitas sebagai berikut: Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental

yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

3. Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui Sistem produktivitas.
4. Produktivitas adalah kekuatan pendorong (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada hakikatnya dapat meningkatkan pembangunan nasional kita. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan, dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya adalah *Gross Domestic Bruto* (GDB), sedangkan untuk perorangan diukur dengan input *per man hour*.

2.3.2. Produktivitas Menurut Islam

Produktivitas bukanlah Sistem baru, jauh-jauh hari Islam telah mengenal Sistem tersebut. Dalam surat al-Mulk (67 :2) Allah SWT berfirman:

"Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun"

Ayat ini menyatakan bahwa Allah SWT menciptakan kematian dan kehidupan adalah untuk menemukan siapa di antara mereka yang lebih baik perbuatannya. Dalam konteks ekonomi, yang lebih baik perbuatannya adalah yang

lebih produktif. Nabi juga pernah menyatakan bahwa barang siapa yang hari ini lebih jelek dari hari kemarin berarti rugi karena tidak ada nilai tambah. Karena itu, satu-satunya pilihan bagi seorang muslim adalah bahwa hari ini harus lebih baik (lebih produktif) dari hari kemarin.

Firman Allah SWT yang membahas tentang produktivitas ada dalam surah Al-An'am (6:132) :

dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

Nilai upah itu tidak mungkin disamakan antara orang yang rajin dengan orang yang malas, orang yang cerdas dengan orang yang kurang pandai, orang yang mempunyai spesialisasi dengan orang yang tidak mempunyai spesialisasi, karena menyamakan dua orang yang berbeda adalah zalim begitu juga membedakan dua orang yang sama termasuk perbuatan zalim

Islam agama yang mengajarkan umatnya untuk bekerja dengan sungguh sungguh karena makna bekerja tidak hanya untuk tujuan duniawi duniawi tapi juga untuk tujuan akhirat. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi Nabi Muhammad SAW bersabda :

Dari Ibnu 'Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: "Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan - pen)". (H.R. Thabrani dalam Al-Kabir).

Diriwalkan juga oleh Al Bayhaqi:

Dan dari 'Aisyah ra. Beliau berkata, telah berkarta Rosulullah saw "Barangsiapa yang disenjeharinya merasa letih karena bekerja (mencari nafkah) maka pada

senja hari itu dia berada dalam ampunan Allah” (H.R. At Thabrani dalam kitab Al Ausath).

Islam membenci pengangguran, sebagaimana yang disampaikan oleh seorang sahabat Nabi saw, Ibnu Masud ra:

Sesungguhnya aku benci kepada seseorang yang menganggur, tidak bekerja untuk kepentingan dunia juga tidak untuk keuntungan akhirat. (H.R. At Thabrani dalam kitab Al Kabir).

Bahkan Rasulullah menghargai seorang hamba yang sanggup mandiri, hidup dengan hasil kemampuannya sendiri:

Makanan yang terbaik yang dimakan seseorang adalah dari hasil karya tangannya sendiri dan sesungguhnya Nabi Dawud AS. Pun makan dari hasil kerjanya sendiri. (H.R. Bukhory : 1966)

Pentingnya usaha mencari nafkah, sehingga Rasulullah menyatakannya sebagai sebuah kewajiban bagi setiap muslim, artinya ketika seseorang tidak berusaha untuk menjadi produktif, maka selama itu pula ia menanggung dosa (melalaikan kewajiban yang seharusnya dikerjakan dengan sebaik-baiknya):

“Mencari nafkah yang halal itu wajib bagi setiap muslim”. (H.R. Ath Thabrani dalam kitab Al Ausath).

2.4. Upah Layak

Upah Layak mengacu pada upah untuk seorang pekerja dengan jam kerja standar yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dan memberikan kemampuan menabung.

2.4.1. Upah Layak Menurut Konvensional

Kebutuhan hidup layak versi Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012 adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik maupun non fisik dan sosial untuk kebutuhan hidup satu bulan.

Kebutuhan manusia sangat beragam yang dibagi atas pangan, sandang, papan, pendidikan, perumahan dan kesehatan (Tjandraningsih 2006). Upah sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerja. Dengan penentuan tingkat upah berdasarkan upah minimum maka pekerja jauh dari hidup layak. Upah yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah yang dikenal dengan istilah Upah minimum regional sebagai bahan acuannya untuk menentukan tingkat upah adalah kebutuhan hidup layak yang jumlah dan kualitasnya sangat rendah dan berlaku untuk hidup satu orang lajang sehingga upah pekerja tidak memenuhi kebutuhan hidup layak bagi mereka.

2.4.2. Upah Layak Menurut Islam

Menurut Yusanto (2002), upah (*ujrah*) adalah setiap harta yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dikerjakan manusia, baik berupa uang atau barang, yang memiliki nilai harta (*maal*) yaitu setiap sesuatu yang dapat dimanfaatkan. Upah juga imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (yang adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik) , dijelaskan dalam Firman Allah SWT dalam Al-Quran Surat At Taubah (9:105) dijelaskan:

Dan Katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dijelaskan pula pada Firman Allah SWT dalam Al-Quran Surat An Nahl (16:97):

Barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Ajaran Islam menjelaskan jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah SWT (amal shaleh) maka akan mendapatkan balasan baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda. Dari dua ayat diatas dapat kita simpulkan bahwa upah dalam Sistem Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Proses penentuan upah yang Islami berasal dari dua faktor yaitu obyektif dan subyektif. Obyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, sedangkan subyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial. Maksud dari pertimbangan-pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan dari tenaga kerja tersebut.

2.5. Turnover Karyawan

Turnover adalah perpindahan karyawan dari suatu organisasi/perusahaan kepada organisasi lainnya baik secara sukarela maupun secara terpaksa karena disebabkan oleh ketidakpuasan atau ketidaknyamanan karyawan dilingkungan kerja. Hal ini bisa disebabkan karena upah yang diterima dirasa kurang atau sebab sebab lainnya.

2.5.1. *Turnover* Karyawan Menurut Teori Konvensional

Menurut Supriyanto(2003) yang dimaksud *turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam 1 tahun, *turnover* tidak boleh lebih dalam 10% pertahun.

2.5.2. Penghitungan *Turnover*

Gejala *turnover* dalam suatu perusahaan dapat diukur secara langsung dengan menghitung indeks laju *turnover* secara kuantitatif, dan dinyatakan dalam presentase berdasarkan jangka waktu tertentu. Dalam hal ini harus dibedakan *turnover* yang dilakukan secara sukarela dan *turnover* karena suatu sebab. Formulasi yang paling sering digunakan menurut Mobley dan Seashore, dkk (1986) adalah:

$$LSP = \frac{P}{J} \times 100$$

Keterangan :

LSP = Laju seluruh pergantian karyawan

P = Jumlah keseluruhan pengunduran diri dari pada jarak yang berbeda, misalnya

J = Jumlah rata-rata karyawan dalam daftar gaji yang ditelaah

Atau dengan penjabaran sebagai berikut :

$$turnover = \frac{\text{jumlah keluar (satu tahun)}}{\text{jumlah retensi + masuk + keluar (satu tahun)}} \times 100\%$$

Misalnya suatu perusahaan memiliki rata rata 800 tenaga kerja perbulan, dimana selama itu terjadi 16 karyawan keluar (*accession*) dan 24 karyawan yang dipecat (*Separation*). Maka *accession rate* adalah $16/800 \times 100\% = 2\%$. Sedangkan *separation rate* $24/800 \times 100\% = 3\%$. Dengan demikian tingkat *turnover* adalah adalah sama dengan *accession rate* yakni 2%.

2.5.3. Turnover Karyawan Menurut Sistim Islam

Keterampilan seseorang merupakan aset pribadi buruh, bukan milik majikan. Sehingga, ia tidak terbebani untuk melakukan sesuatu yang berada diluar miliknya. Konsekwensinya adalah, jikalau dengan skill tersebut buruh merasa tidak pas bekerja dengan majikan tersebut, ia punya hak untuk pindah, setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, memilih jenisnya, pindah dari pekerjaan lama dan memperoleh penghasilan, baik di dalam atau di luar negeri. Garis yang dibikin Islam sangat jelas. Allah SWT berfirman :

"Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya"

Turnover terjadi ketika pekerja merassakan ketidaknyaman dalam bekerja dan tidak ada fasilitas kesehatan dan perlindungan seperti Hadits berikut ini Nabi bersabda :

"Para perkerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja hendaklah diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa (melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu" (HR. Ahmad).

Hadits ini sangat jelas menyatakan bahwa keamanan buruh berada dalam tanggungan para majikan. Kewajiban memberi makanan dan pakaian sebagaimana yang dipakai majikan, jika dipahami dengan perintah untuk menyediakan *basic need*, sebagaimana dibayangkan Maslow. Juga, larangan memaksa melakukan pekerjaan yang mereka tidak mampu dan kewajiban membantu melaksanakan pekerjaan tersebut bisa dipahami sebagai kewajiban memberikan fasilitas dan perlindungan kerja.

2.6. Pengertian TSR

Menurut Chouhdury (2002). TSR adalah suatu metodologi yang mengajarkan tentang ajaran agama Islam atau teologi yang membahas tentang tauhid ke-Esaan Allah swt sebagai sumber dari pengetahuan (sunnatullah) baik yang diturunkan melalui Al – Quran maupun hukum alam termasuk juga tuntunan yang disampaikan rosul Muhammad SAW (Al-hadits) dalam menjalankan setiap kehidupan dan melihat fenomena alam beserta isinya, termasuk menyangkut kehidupan sosial dan ekonomi manusia.

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah dimuka bumi dan tujuan Allah SWT untuk menciptakan manusia adalah untuk beribadah padaNya. Di dunia adalah tempat manusia menjalankan kehidupan dunianya untuk mencari akhirat. Manusia kehidupannya berawal di dunia dan berakhir juga di dunia untuk menjumpai Tuhan kembali (Asy'arie, 2010). Sistim hubungan awal dan akhir ini menurut Choudhury menyebutkan sebagai *Tawhidi String Relation* (TSR).

Menjalankan kehidupan dunia manusia perlu sumber ilmu untuk menuntun mereka kepada kebajikan dan kesuksesan dunia akhirat. Kumpulan pengetahuan disisi Allah SWT adalah tidak terbatas, sebagaimana tercantum dalam Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Luqman (31: 27) :

seandainya pohon-pohon di bumi menjadi pena dan laut (menjadi tinta), ditambahkan kepadanya tujuh laut (lagi) sesudah (kering)nya, niscaya tidak akan habis-habisnya (dituliskan) kalimat Allah[1183]. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.

Arti ayat diatas bahwa kalimat Allah SWT tersebut adalah ilmu dan hikmah dari Allah SWT (Terjemahan dari Departemen Agama) yang dalam TSR dilambangkan dengan symbol Ω), selanjutnya dijabarkan dalam kehidupan rasul Muhammad dikenal dengan hadits (dilambangkan dengan θ) yang merupakan implementasi kehidupan berdasarkan Al-Qur'an, sebagaimana dikenal bahwa akhlak rasul adalah akhlak Al-Qur'an. Seluruh pengetahuan berasal dari Allah SWT (Ω) dan hadits (θ).

Menurut Al-Qur'an, ilmu pengetahuan tersebut merupakan wahyu yang diturunkan kepada manusia melalui suatu proses yang disebut *shuratic* proses. Proses *shuratic* adalah proses yang berkenaan dengan manusia dan alam. Dalam proses tersebut akan muncul suatu interaksi yang kuat, dan melalui interaksi ini akan terjadi integrasi sebagai tanda dari sebuah consensus yang menyatu. Pada gilirannya Integrasi ini, akan menghasilkan suatu proses evolusi epistemology dalam firman Allah SWT dalam Quran Surah An Nahl ayat 90 :

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berbuat adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan

permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran

Choudhury (2002) bahwa keterbatasan pengetahuan manusia mengenai rahasia penciptaan makhluk-Nya. hal tersebut dapat diketahui melalui *shuratic* proses/musyawah. Choudhury mengatakan bahwa dalam segala dan kepada siapa saja kita harus berbuat baik dan adil. Dan melarang kita berbuat keji. Contohnya seorang pengusaha dalam memperkerjakan buruh/karyawan harus berbuat adil dalam hal pekerjaan, gaji yang diterima dan tingkat kesejahteraan pekerja. Begitu juga sebaliknya seorang pekerja tidak boleh berbuat zalim kepada majikannya dengan cara bermalas malasan dan harus amanah dalam bekerja. sehingga tidak ada satupun pihak yang dirugikan dan hal ini akan meningkatkan hubungan baik antara pengusaha dan buruh yang berdampak positif terhadap kedua belah pihak, seperti yang dijelaskan dalam Firman Allah SWT dalam surah Al-Maa-idah (5:2)

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.

Seluruh pengetahuan yang diambil dari ajaran Allah SWT ini merupakan hasil pemikiran dan diskusi dengan para ahli atau dikenal dengan istilah *shuratic process*. Dan hasil pemikiran ini dilambangkan dengan θ . Jika diformulasikan $\theta \in \Omega$ yang artinya θ tersebut merupakan elemen atau bagian dari Ω sehingga seluruh

hukum, kebijakan atau keputusan yang dibuat berasal dari ajaran ilmu Allah SWT. Menurut Choudhury dan Hossain (2005), hasil Implementasi dari hukum, kebijakan atau keputusan yang berdasarkan hukum Allah SWT akan menghasilkan suatu dampak kehidupan yang merupakan berkah dari Allah SWT sebagai rahmatan lil alamin, kita lambangkan hasil implementasi tersebut dengan symbol $\{\theta, X(\theta)\}$. Setiap solusi yang dihasilkan dari pengimplementasian ilmu Allah SWT dalam kehidupan sehari-hari $X(\theta)$ akan selalu diikuti dengan evaluasi seberapa jauh aktualisasi hukum Allah SWT dijalankan untuk mengetahui seberapa besar dampak peningkatan rahmat bagi kesejahteraan hidup manusia. Proses analisis untuk mengetahui derajat kehidupan sosial yang menghitung tingkat komplementaritas variabel-variabel yang akan diteliti, dikenal dengan persamaan *Social Wellbeing function*, $W(\theta, X(\theta))$.

Sumber ilmu = $\theta \in \Omega$ $W(\theta, K, x_1, + K, x_2 + K.x_3..... x_{n\theta})$
 $\theta \in \Omega$ = sumber dari ilmu pengetahuan adalah Al Qur'an dan hadits
W = Well being function , adanya kesejahteraan bagi ummat.

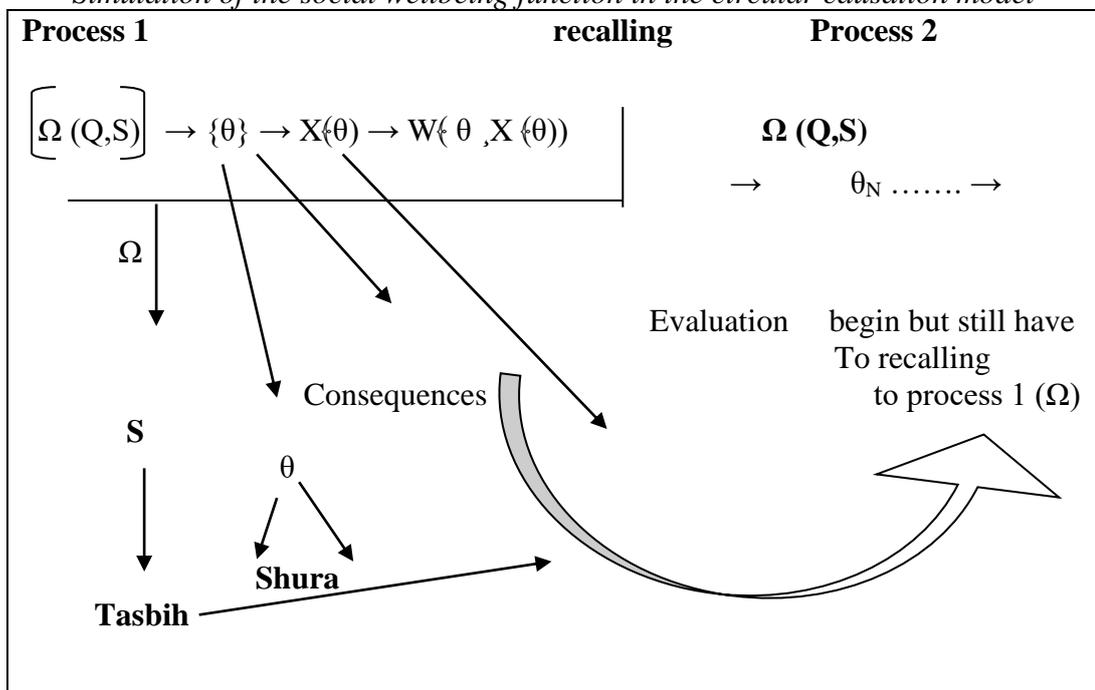
2.6.1. Metode TSR Pada Sistim Upah Islam

Ilmu yang ada dimuka bumi ini berasal dari Allah SWT termasuk tentang upah (*ujrah*). Seluruh ilmu yang berassal dari Allah SWT ini merupakan hasil pemikiran dan diskusi para ahli yang dikenal dengan istilah *shuratic process*. Hasil pemikiran ini dilambangkan dengan $\{\theta\}$ jika diformulasikan artinya adalah seluruh hukum, kebijaksanaan atau keputusan yang diambil berasal dari ilmu Allah SWT. Hasil keputusan, kebijaksanaan atau keputusan yang berdasarkan

hukum Allah SWT akan menghasilkan suatu kebutuhan yang berkah dari Allah SWT yang kita lambangkan dengan $(\theta, X(\theta))$.

Solusi yang kita putuskan dan hasilkan dari mengimplementasikan ilmu Allah SWT dalam kehidupan sehari-hari akan selalu diikuti dengan evaluasi seberapa jauh aktualisasi hukum Allah SWT dijalankan untuk mengetahui seberapa besar perubahan dampak peningkatan rahmat Allah SWT bagi kesejahteraan. Proses analisis untuk mengetahui derajat perubahan terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil dikenal dengan persamaan *Social Wellbeing Function* $W(\theta, X(\theta))$ Choudhury dan Hossain (2005).

Gambar 2.5
Simulation of the social wellbeing function in the circular causation model

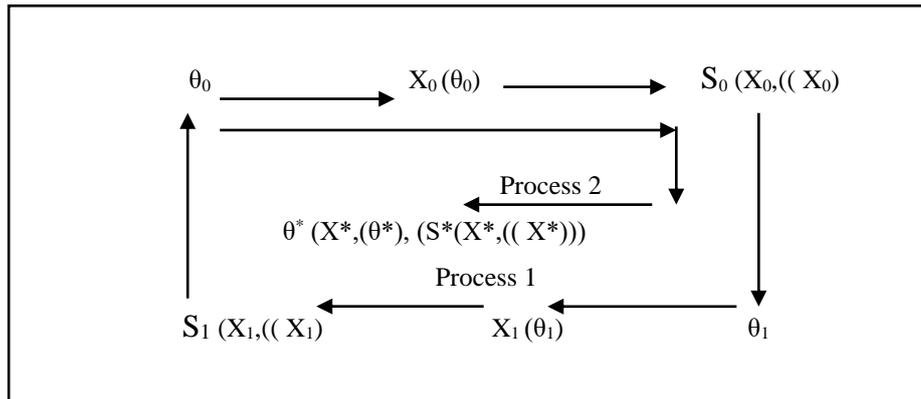


Sumber : The Islamic world System, Prof. Dr.Masudul A Choudhury (2004:65)

Dalam *Wellbeing Function* terus proses yang berkelanjutan terus menerus untuk selalu mencari hasil yang lebih baik dengan saling berinteraksi, integrasi

dan evolusi pada setiap variabel. Penjelasan tersebut disebut dengan metode *Tawhidi String Relation (TSR)*.

Gambar 2.6.
Proses TSR dalam sistem ilmu pengetahuan



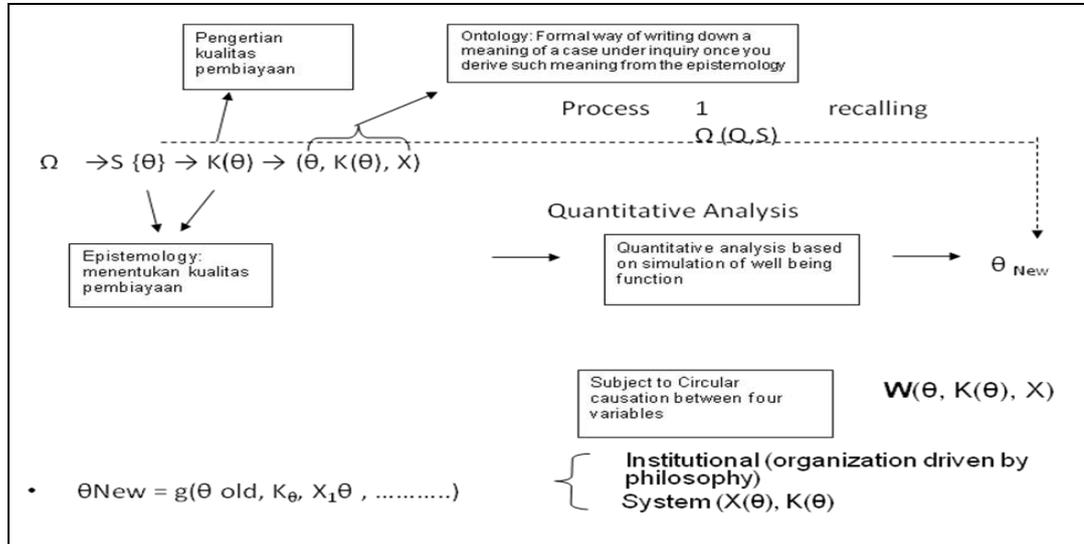
Sumber : The Islamic world System, Prof. Dr.Masudul A Choudhury (2004:102)

Implementasi proses IIE untuk sistim pengupahan, proses pertama dimana Ω merupakan simbol pengetahuan yang berasal dari Allah SWT yaitu Al-Quran dan Hadits dan selanjutnya pengetahuan dan manusia bertemu melalui proses musyawarah (*shuratic process*).

Hubungan Faktor-faktor dalam menentukan Sistim upah Islam terhadap produktivitas karyawan, hidup layak dan *turnover* dengan metode TSR, Bagan tersebut menggambarkan mengenai proses TSR (*Tawhidi String Relationship*) dengan memasukkan variabel upah Islam dan upah konvensional terhadap produktivitas, hidup layak dan *turnover* karyawan.

Tawhidi String Relationship dan variabel sosial ekonomi hubungan antar variabel tersebut dapat dibuat dalam fungsi $S_i = S_i(X_2, X_3, \dots, X_n, \dots, \theta)$, dan *Social Wellbeing function subject to the Circular Causation* $S_i : f(X_i, \theta)$, dihubungkan dengan faktor-faktor dalam menentukan Sistim upah Islami, sebagai berikut:

Gambar 2.7
Metodologi TSR dalam Faktor-faktor dalam menentukan Upah Islam



Sumber : data diolah

Keterangan :

Implementasi proses IIE dalam faktor-faktor dalam menentukan pemberian upah , adalah sebagai berikut:

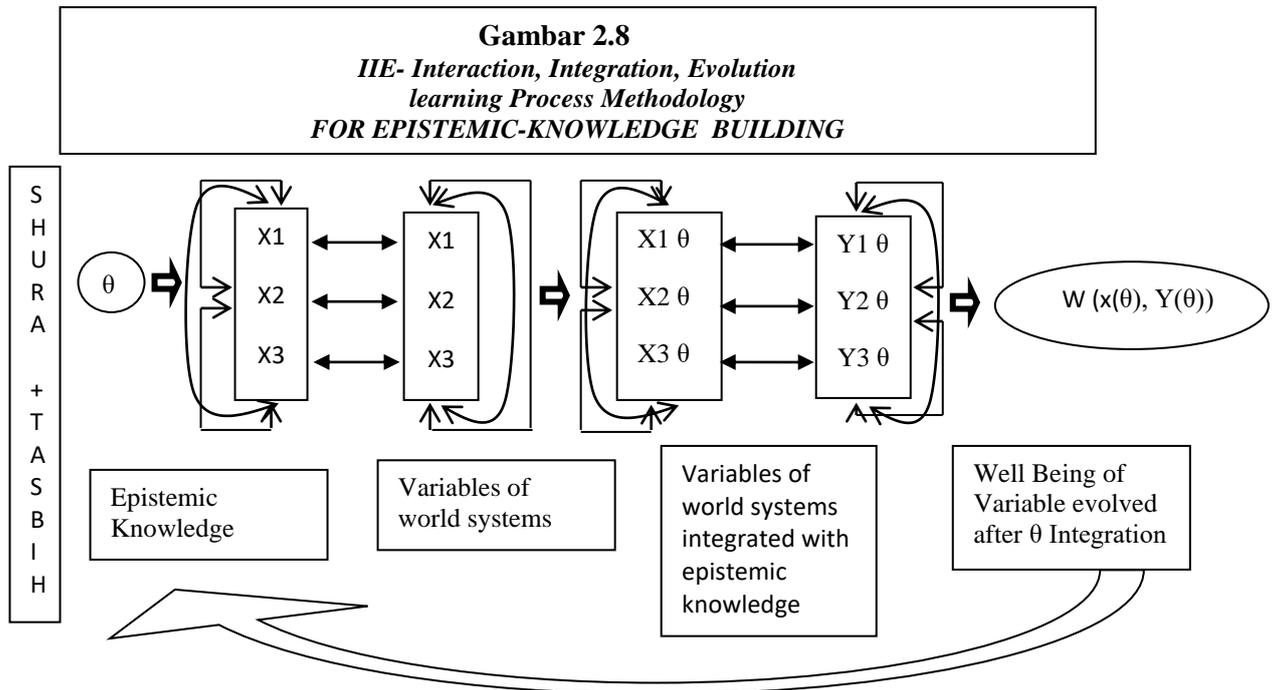
Proses 1, Pengusaha yang menggunakan Sistem upah Islam dalam memberikan upah memperhatikan dari sisi jumlah upah yang dibayarkan apakah cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan/buruh karena dalam Hadits Bukhari bahwa apa yang kamu makan jangan berbeda dengan orang yang kamu pekerjakan. Begitu juga dengan waktu pemberian upah harus tepat waktu sesuai dengan Hadits bayarlah upah buruhmu sebelum keringnya kering. Perlakukanlah karyawanmu dengan baik sehingga memberikan kenyamanan di lingkungan kerja. Yang paling membedakan upah Islam dengan upah konvensional adalah dimensinya tidak terbatas pada dunia saja tapi lebih berorientasi akhirat. Ketika Sistem ini dilaksanakan maka buruh

akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya, tingkat *turnover* yang lebih rendah dan hal ini dinotasikan $W_0 (\theta_0, K_0, X_0)$, Jika Pengusaha ini memiliki nilai yang baik dinotasikan dengan (θ_1) .

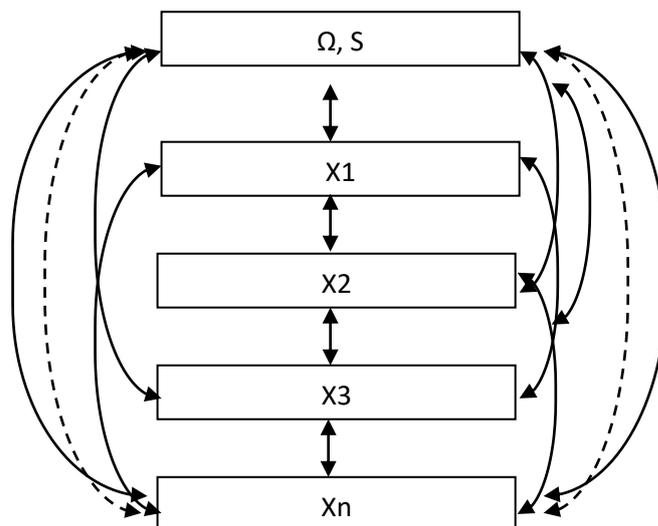
Proses 2, makin baik pengusaha memberikan tingkat upah dan memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja maka semakin meningkat pula produktivitas buruh, hidupnya semakin layak dan tingkat *turnover* semakin kecil. Dinotasikan (θ_1, K_1, X_1) , jika tingkat kesejahteraan buruh meningkat maka pengusaha berhasil dalam mengurangi tingkat *turnover* karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan, dan ini akan berproses secara terus menerus secara IIE (*Interaction, Integration dan Evaluation*) dinotasikan dengan $W_1 (\theta_1, K_1, X_1)$, kemudian kembali ke proses 1, sehingga kita sebagai manusia dapat tetap berada pada proses yang benar sesuai dengan Al-Qur'an dan Sunnah. (Mariyanti, (2011:117)

Menurut Choudury dan Hasan (2006:60) :

“IIE- Interaction, integration, Evaluation-process methodology as a learning process methodology as a learning process on a continuum, to end in akhirah, learning process as circular causationary motion evolving and spanning from episteme to on.



Menurut Choudhury (2011), hubungan antara IIE, dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Choudhury dalam Mariyanti (2011)

Diagram tersebut dapat dijelaskan bahwa karakteristik dari model *Tawhidi String Relation* dan variable social ekonomi hubungan antar variabel tersebut

dapat dibuat dalam fungsi $S_i = S_i (X_2, X_3, \dots, X_n, \dots, \theta)$, dan *Social Wellbeing function* subyek to the *Circular Causation* $S_i : f (X_i, \theta)$, dihubungkan dengan faktor-faktor dalam menentukan tingkat upah, sebagai berikut:

Simulate Social wellbeing Function

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

Circular Causation (CC)

$$X_1(\theta) = (Y, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8, X_9, X_{10}, X_{11}, X_{12}).(\theta)$$

$$X_2(\theta) = (Y, X_1, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8, X_9, X_{10}, X_{11}, X_{12}).(\theta)$$

$$X_3(\theta) = (Y, X_1, X_2, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8, X_9, X_{10}, X_{11}, X_{12}).(\theta)$$

$$X_4(\theta) = (Y, X_1, X_2, X_3, X_5, X_6, X_7, X_8, X_9, X_{10}, X_{11}, X_{12}).(\theta)$$

$$X_5(\theta) = (Y, X_1, X_2, X_3, X_4, X_6, X_7, X_8, X_9, X_{10}, X_{11}, X_{12}).(\theta)$$

Keterangan:

- | | |
|----------------------|-------------------|
| a. Upah Islam | (X ₁) |
| b. Upah Konvensional | (X ₂) |
| c. Hidup layak | (X ₃) |
| d. Produktivitas | (X ₄) |
| e. <i>Turnover</i> | (X ₅) |

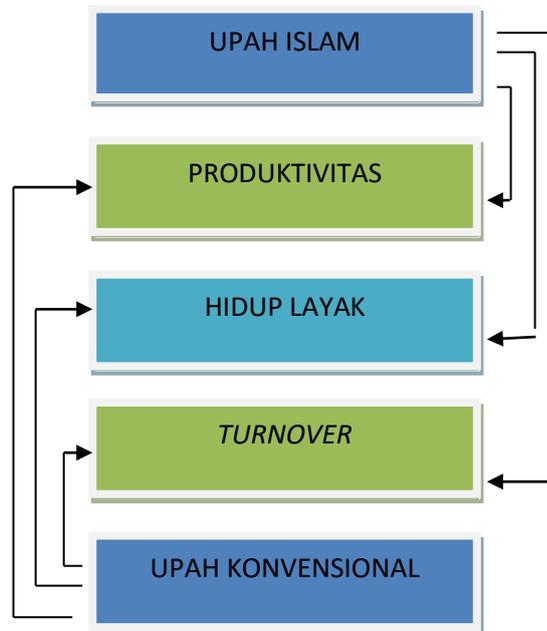
Menurut Mariyanti (2011), kerangka Sistimsional dengan perspektif Islam, merupakan pendekatan TSR (*Tawhidi String Relation*) dimana dalam model ini tidak dibedakan antara variabel dependen dan independen atau dapat dikatakan bahwa variabel dalam model ini saling mempengaruhi satu sama lain. Berdasarkan gambar IIE yang dihubungkan dengan variable-variabel terhadap perbandingan upah Islam dan Upah Konvensional.

2.7. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.7.1. Kerangka Pikir (*Theoretical Framework*)

Kerangka pemikiran atau Kerangka pikir merupakan hubungan dari variabel-variabel yang telah dianggap relevan/penting untuk menjadi solusi dalam

suatu penelitian. Berdasarkan permasalahan penelitian ada beberapa variabel yang saling mempengaruhi satu sama lainnya



2.7.2. Pengembangan Hipotesa

Hipotesa merupakan simpulan dari *probabilistic* sebagai jawaban atas masalah dan hipotesa juga merupakan hasil dari suatu rangkaian penalaran berbasis kerangka tertentu.

(Almigo:2004) ada hubungan antara upah dengan produktivitas kerja, (Syafitri:2000) upah secara nyata dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerja dan tingkat pendidikan,(Irsal:2005) upah berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan,(Ariady :2010) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaji karyawan, tunjangan hari raya dan bonus, tunjangan dan insentif terhadap produktivitas karyawan, (Naibaho, 2010) baik secara simultan maupun parsial

kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari penelitian diatas maka dapat dikembangkan hipotesa sebagai berikut:

Hipotesa 1:

Ho: Upah Sistim Islam tidak berpengaruh Terhadap produktivitas

Ha : Upah Sistim Islam berpengaruh terhadap produktivitas

Hipotesa 2:

Ho : Upah Sistim Islam tidak berpengaruh terhadap hidup layak

Ha : Upah Sistim Islam berpengaruh terhadap hidup layak

Hipotesa 3:

Ho : Upah Sistim Islam tidak berpengaruh terhadap *turnover*

Ha : Upah Sistim Islam berpengaruh terhadap *turnover*

Hipotesa 4:

Ho : Upah Sistim konvensional tidak berpengaruh terhadap produktivitas

Ha : Upah konvensional berpengaruh terhadap produktivitas

Hipotesa 5:

Ho : Upah konvensional tidak berpengaruh terhadap hidup layak

Ha : Upah konvensional berpengaruh terhadap hidup layak

Hipotesa 6:

Ho : Upah konvensional tidak berpengaruh terhadap *turnover*

Ha : Upah konvensional berpengaruh terhadap *turnover*.

Bab III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Berdasarkan bentuk dan jenis permasalahan yang akan diteliti ini maka dapat disimpulkan bahwa metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan unit analisisnya upah karyawan pada industri sektor makanan dan minuman yang menggunakan sistim upah menurut Sistim Islam dan UU No 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. Metode ini bisa juga disebut metode kuantitatif dengan menggunakan rumus rumus statistik, korelasi dan menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Sehubungan dengan metode yang digunakan terdapat beberapa aspek penting yang perlu diungkapkan dengan jelas, yaitu faktor sistim pengupahan Islam meliputi tatacara /Sistim Islam dalam memandang upah terhadap karyawan/buruh seperti perlakuan yang adil, hidup layak dan kenyamanan kerja dan sistim pengupah konvensional seperti yang tertuang dalam UU No 13 tahun 2003. Penelitian ini termasuk *cross-sectional (one-shot)*, karena data hanya sekali dikumpulkan yaitu dalam bentuk kuesioner mengenai sistim pengupahan sehubungan dengan variabel yang diteliti.

Selain metode kuantitatif, penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Muhadjir (1996:10) mengatakan bahwa Pendekatan grounded teori (*Grounded Theory Approach*) adalah metode penelitian kualitatif yang menggunakan sejumlah prosedur sistematis guna mengembangkan teori dari kancan ilmu sosial kemasyarakatan, pendekatan *Grounded Theory* merupakan

metode ilmiah, karena prosedur kerjanya yang dirancang secara cermat sehingga memenuhi kriteria metode ilmiah. Kriteria dimaksud adalah adanya signikansi, kesesuaian antara teori dan observasi, dapat digeneralisasikan, dapat diteliti ulang, adanya ketepatan dan ketelitian, serta bisa dibuktikan.

Penelitian ini yang menggunakan metode kualitatif adalah dalam menentukan sistim pengupahan dengan menggunakan Sistim Islam dan konvensional terhadap produktivitas karyawan, upah layak dan *turnover* karyawan.

3.2. Populasi, Sampel dan Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penentuan sampel penelitian adalah metode sampling. Jumlah responden yang akan dijadikan objek penelitian masing-masing Rumah Makan sebanyak 10 responden yang terdiri (manager, koki, pelayan, kasir dan pesuruh), jadi total responden dari 20 Rumah makan sebanyak 200 responden, jumlah questioner yang diharapkan terjawab 100 responden. jadi penelitian ini menggunakan metode sampling.

Mengingat Informasi yang dikumpulkan penelitian berasal dari tangan pertama yaitu Manajer, karyawan dan koki. maka penelitian ini menggunakan data primer. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner kepada karyawan, koki dan manajer rumah makan.

3.3. Pengembangan Instrumen Penelitian

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik populasi yang terjaring dalam penelitian ini. SEM digunakan untuk menguji model penelitian ini, karena konstruk terdiri dari variabel eksogen dan endogen.

3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisa faktor dengan melihat KMO Bartlett's serta Anti Image Mattices Correlation dengan nilai minimum faktor loading >0.3 .

Pengukuran penelitian yang akan di gunakan dalam menentukan upah Islam dan Konvensional adalah dengan menggunakan **Skala Rasio**, dikarenakan penelitian ini akan menggunakan elemen data kategori, peringkat, jarak dan perbandingan yang merupakan instrumen penelitian yang telah ada dalam bentuk kuesioner diukur dengan menggunakan skala yang ada yang sesuai dengan permasalahannya.

3.5. Cara Pengolahan Data

Cara pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Data yang diperoleh berupa hasil kuesioner dari 10 rumah makan sistim pengupahan Islam dan 10 rumah makan dengan sistim pengupahan konvensional dalam bentuk jawaban tertulis dengan menggunakan skala

Likert dalam bentuk pilihan sebagai berikut : Sangat tidak setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju dan Sangat setuju. Kuesioner terdiri dari: variabel tingkat produktivitas, hidup layak dan *turnover* pekerja. Kemudian data tersebut ditabulasi dalam bentuk excel.

2. Hasil kuesioner dari masing-masing variabel, dalam bentuk excel kemudian diproses dengan menggunakan software LISREL Dengan model penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan Manova..

3.6. Model Analisis

3.6.1. *Multivariat Analysis of Variance* (MANOVA)

Kegunaan MANOVA ini. Pertama, apakah terdapat perbedaan 2 kelompok antara perusahaan yang menggunakan sistim pengupah Islam dan Sistim penupahan konvensional. Kedua, variabel independen mana yang mampu melakukan perbedaan antar kelompok. Ketiga, apakah secara bersama-sama variabel kesehatan perusahaan dan variabel jenis perusahaan mampu membedakan antar kelompok perusahaan

3.6.2. SEM (*Structural Equation Model*)

Structural model merupakan “*path*” *model* (model jalur), yang menghubungkan variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam situasi seperti ini, teori pengalaman masa lalu atau pedoman-pedoman lainnya memungkinkan peneliti untuk membedakan variabel bebas mana yang memprediksi variabel terikat. *Measurement model*,

memungkinkan peneliti menggunakan beberapa variabel (indikator) untuk satu variabel terikat atau variabel bebas. (Hermawan, 2003:68).

Tabel 3.5
Model Uji kecocokan metode SEM

No	Ukuran GOP	Target tingkat kecocokan
1	<i>Chi square</i> (χ^2)	Nilai diharapkan kecil dan $p > 0,05$
2	<i>RMSEA</i>	$RMSEA \leq 0,08$
3	<i>ECVI</i>	Mendekati nilai saturated ECVI
4	<i>AIC</i>	Mendekati nilai saturated AIC
5	<i>CAIC</i>	Mendekati nilai saturated CAIC
6	<i>NFI</i>	$NFI \geq 90$
7	<i>TLI</i>	$TLI \geq 0,90$
8	<i>CFI</i>	$CFI \geq 0,90$
9	<i>IFI</i>	$IFI \geq 0,90$
10	<i>RFI</i>	$RFI \geq 0,90$
11	<i>GFI</i>	$GFI \geq 0,90$

Sumber: (Hair dkk, dalam ghozali 2008).

3.7. Definisi Operasional Variabel

Setiap perumusan masalah dan hipotesis dari penelitian maka terdapat 3 variabel yang diteliti. Definisi operasional variabel yang terdapat dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Produktivitas adalah produktivitas karyawan dalam menghasilkan output yang mereka hasilkan dibandingkan input yang ada.
- b. Hidup layak adalah pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan, kesehatan dan tabungan.
- c. *Turnover* adalah perbandingan antara jumlah yang keluar dalam satu tahun dibandingkan dengan jumlah retensi, jumlah yang masuk dan jumlah yang keluar.

- d. Upah Islam adalah sistim pengupahan yang menggunakan firman Allah SWT untuk membayar dan memperlakukan pekerja.
- e. Upah konvensional adalah sistim pengupahan yang menggunakan pendekatan melalui kebijakan pemerintah yang diatur melalui peraturan pemerintah atau perundang undangan.

3.8.Ukuran Variabel

- a. Produktivitas adalah perubahan/penambahan jumlah output dibanding jumlah input yang digunakan.
- b. Hidup Layak adalah upah yang diterima sesuai dengan komponen kebutuhan pekerja.
- c. *Turnover* adalah perbandingan jumlah karyawan dengan jumlah yang keluar dalam waktu satu dan dinyatakan dalam persentase.
- d. Sistim upah konvensional adalah jumlah dana yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas tenaga yang mereka korbakan.
- e. Sistim upah Islam adalah jumlah dana yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas tenaga yang mereka korbakan dengan menggunakan Sistim Islam.

Bab IV

Analisis dan Pembahasan

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Profil Objek Penelitian Restoran Dengan Sistim Pengupahan Konvensional dan Sistim Pengupahan Islam

Restoran konvensional adalah restoran China atau Restoran Sunda yang ada di daerah Jabodetabek. Restoran yang dijadikan objek penelitian adalah restoran yang mempunyai minimal 10 karyawan, omset minimal 5 juta perhari. Sistim Islam adalah Restoran Minang karena Restoran Minang tidak mengenal Sistim gaji tapi bagi hasil bagi karyawan. Sistim bagi hasil merupakan salah satu bentuk dari sistim pengupahan Islam

4.1.2. Penerapan Sistim Pengupahan

a. Sistim Pengupahan Rumah Makan Konvensional

Sistim pengupahan yang diterapkan di rumah makan X adalah sistim pengupahan konvensional yang mengacu pada Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta, Tangerang, Bekasi serta Depok. Sistim pengupahan di Restoran sistim konvensional memiliki sistim pengupahan yang terdiri dari:

1. Biaya Sumber Daya Manusia (SDM) berupa uang makan dan lembur. Umumnya biaya SDM ini dikeluarkan tiap minggunya oleh pihak rumah makan dengan besaran sekitar Rp 15.000-20.000 per orang untuk satu

harinya sehingga biaya yang ditanggung restoran untuk biaya ini perbulannya adalah sekitar Rp 600.000-Rp 800.000 per orang.

2. Biaya SDM berupa gaji bulanan. Untuk besaran gaji bulanan tiap bagian adalah berbeda yang terdiri atas:
 - a. Koki utama dengan besaran gaji di kisaran 3-4 juta rupiah.
 - b. Asisten koki dengan besaran gaji di kisaran 1,5-2 juta rupiah.
 - c. Manajer dengan besaran gaji di kisaran 2,5-3 juta rupiah.
 - d. Kasir dengan besaran gaji di kisaran 1-1,3 juta rupiah.
 - e. Bagian pembuatan minuman, pembantu dapur, dan pelayan dengan besaran gaji di kisaran Rp 900.000-1,2 juta rupiah.
 - f. Bagian cuci piring dengan besaran gaji di kisaran Rp 700.000-1 juta rupiah.
3. Biaya SDM berupa uang kerajinan. Biaya SDM berupa uang kerajinan biasanya dikeluarkan hanya kepada pekerja tertentu yang memiliki prestasi kerja yang baik dan besarnya berdasarkan kebijakan pengelola rumah makan.
4. Biaya SDM berupa bonus. Biaya berupa bonus biasanya dikeluarkan hanya pada saat tertentu (satu sampai dengan dua kali dalam setahun) sebagai insentif dan pemacu motivasi pekerja yang besarnya ditentukan oleh pengelola rumah makan.
5. Biaya SDM berupa kesehatan karyawan. Biaya berupa kesehatan karyawan dikeluarkan hanya jika ada pekerja yang sakit dan membutuhkan

bantuan biaya sehingga bantuan ini sifatnya subsidi yang besarnya dikondisikan dengan sakit yang diderita dan kebijakan pengelola rumah makan.

6. Biaya SDM berupa pendidikan dan pelatihan karyawan. Biaya berupa pendidikan dan pelatihan karyawan hanya dikeluarkan saat adanya pekerja baru (*trainee*). Biaya ini diberikan kepada pekerja senior yang ditunjuk oleh manajer untuk melatih pekerja baru. Besaran biaya ini untuk satu kali pelatihan dalam satu hari kerja berkisar 50 ribu sampai dengan 100 ribu rupiah.

Semua pekerja Restoran sistim konvensional bekerja selama 11 jam sehari dan diberikan jatah libur sebanyak 3 hari dalam sebulan bagi masing-masing pekerja yang jadwalnya ditetapkan secara bergantian. Sedangkan pada bulan Ramadhan (puasa), jam kerja berkurang 1 jam menjadi 10 jam dalam sehari yaitu dari pukul 1 siang sampai pukul 11 malam.

b. Sistem Pengupahan di Restoran Sistim Islam

Berbeda dengan sistim pengupahan konvensional, sistim pengupahan Islam (syariah) yang diterapkan oleh Restoran Minang sangatlah berbeda karena tidak adanya penetapan upah minimum. Sistim pengupahan yang berlaku adalah sistim bagi hasil yang pembagiannya berdasarkan produktivitas dan kinerja pekerja sehingga semakin besar pendapatan Restoran, semakin besar pula pendapatan bagi para pekerjanya. Dalam sistim pengupahan Islam, seluruh

pekerja memiliki posisi sebagai pekerja, partner, pengusaha, dan pemilik sehingga tercipta kebersamaan dan loyalitas terhadap tempat mereka bekerja.

Umumnya pekerja yang bekerja di Restoran dengan sistim pengupahan Islam merupakan pekerja lama yang sudah bekerja sejak rumah makan tersebut berdiri. Hal ini dikarenakan pekerja yang bekerja di restoran dengan menggunakan sistim Islam merasa mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hal pengupahan. Selain mendapat upah yang layak karyawan juga mendapat fasilitas asrama perusahaan sehingga upah yang di terima menjadi lebih banyak karena tidak membayar kontrakan rumah atau kos.

Penetapan upah yang adil dan layak merupakan faktor utama dalam sistim pengupahan Islam. Penetapan besaran upah di restoran dengan sistim pengupahan Islam tidaklah didasarkan pada nilai upah minimum melainkan pada besaran nilai “mato”. Nilai mato adalah nilai berupa poin yang dimiliki oleh masing-masing pekerja yang besarnya berbeda-beda. Penetapan nilai mata ditentukan oleh pihak pemilik rumah makan dan disepakati bersama dengan para pekerja, nilai mato biasanya didasarkan oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Posisi kerja dalam rumah makan, contohnya: kepala koki, kepala bagian, manajer, dan sebagainya. Umumnya semakin tinggi posisi yang dimiliki oleh seorang pekerja, semakin besar pula nilai matonya. Begitu juga dengan koki yang sudah punya nama dan pengalaman nilai mato lebih tinggi.

2. Kinerja dan prestasi kerja. Kinerja dan prestasi kerja merupakan hal yang berpengaruh dalam penentuan nilai mata. Dalam sistim pengupahan Islam di Restoran Minang, seorang pelayan bisa memiliki nilai mata yang lebih tinggi atau lebih rendah dibanding pelayan lainnya. Hal ini didasarkan pada penilaian atas kinerja dan prestasi yang dicapai oleh pelayan tersebut. Selain itu, kinerja dan prestasi juga berpengaruh terhadap kenaikan posisi seorang pekerja.

Nilai mata tertinggi yang berlaku dalam sistim pengupahan di Restoran Minang adalah sebesar 6 (enam) dan nilai mata terendah adalah sebesar 1,25 (satu koma dua puluh lima). Adapun pembagian nilai mata pekerja dalam manajemen Restoran dengan sistim Islam berdasarkan dari nilai mata tertinggi sampai terendah adalah sebagai berikut:

1. Kepala koki: memiliki nilai mata 6 (enam).
2. Manajer: memiliki nilai mata 4,25 (empat koma dua puluh lima).
3. Kepala bagian yang terdiri dari:
 - a. Kepala bagian minuman: memiliki nilai mata 3,25 (tiga koma dua puluh lima).
 - b. Kepala bagian penyajian: memiliki nilai mata 2,5 (dua koma lima).
 - c. Kepala bagian palung: memiliki nilai mata 3 (tiga).
 - d. Kepala bagian cuci piring: memiliki nilai mata 2,5 (dua koma lima).
4. Asisten koki: memiliki nilai mata antara 2,5-3 (dua koma lima sampai dengan tiga).

5. Bagian pembantu dapur: memiliki nilai mato antara 2-2,5 (dua sampai dengan dua koma lima).
6. Bagian pembuatan minuman: memiliki nilai mato 2 (dua).
7. Bagian pelayan dan palung: memiliki nilai mato antara 1,75-2,5 (satu koma tujuh puluh lima sampai dengan dua koma lima).
8. Bagian cuci piring: memiliki nilai mato antara 1,25-1,5 (satu koma dua puluh lima sampai dengan satu koma lima).
9. Untuk bagian kasir tidak memiliki nilai mato karena bagian kasir merupakan pekerja honorer sehingga memiliki gaji tetap setiap bulannya yang berkisar antara Rp 1.000.000-Rp 2.000.000. Penetapan kasir sebagai pekerja honorer dikarenakan bagian kasir adalah wanita yang biasanya ketika sudah berkeluarga akan meminta cuti untuk melahirkan. Hal ini tentunya dapat menghambat sistim pengupahan Islam yang sudah berjalan karena terjadi pergantian pekerja kasir. Oleh karena itu, pekerja untuk bagian kasir ditetapkan sebagai pekerja honorer.

Contoh perhitungan bagi hasil pekerja dari data pada bulan November 2013 di rumah Restoran dengan menggunakan sistim pengupahan Islam adalah sebagai berikut:

Pendapatan omset kotor:	Rp.600.000.000
Pajak pendapatan usaha:	<u>Rp 60.000.000 -</u>
Pendapatan Bruto:	Rp.540.000.000
Belanja usaha:	<u>Rp.300.000.000 -</u>
Pendapatan Bruto:	Rp.240.000.000

Infak hasil usaha sebesar 2,5%:	<u>Rp. 6.000.000 -</u>
Pendapatan Bruto:	Rp.234.000.000
Biaya operasional (sewa tempat, dan mobil):	<u>Rp. 30.000.000 -</u>
Jumlah hasil usaha:	Rp204.000.000
Pembagian pendapatan hasil usaha:	
- Bagian laba pemilik (50%):	Rp 102,000.000
- Bagian laba pekerja (50%):	Rp 102.000.000

Untuk menghitung besaran nilai per mato, maka pendapatan bersih hasil usaha yang dibagikan kepada pekerja dibagi dengan total nilai mato. Sebelum dibagi, pendapatan bersih tersebut dipotong untuk upah pekerja honorer (kasir) sebanyak 2 orang dengan besaran upah Rp 2.000.000 per orang sehingga: total upah berkisar Rp 104.000.000 – Rp 4.000.000

Selanjutnya dilakukan penghitungan nilai per mato sebagai berikut:

$$\frac{\text{Rp } 100.000.000}{70 \text{ mato}} = \text{Rp } 1.428.600$$

Besaran upah sifatnya tidak tetap dan selalu berubah setiap bulan karena sangat dipengaruhi oleh besaran pendapatan bersih restoran. Semakin besar pendapatan bersih restoran, semakin besar pula upah yang diterima pekerja. Sebaliknya, semakin kecil pendapatan bersih restoran, semakin kecil pula upah yang diterima pekerjanya. Namun hal ini merupakan pengecualian untuk bagian kasir yang bekerja sebagai pekerja honorer.

Berikut adalah tabel penghitungan bagi hasil di Restoran dengan menggunakan sistim pengupahan Islam sesuai dengan nilai mato yang dimiliki masing-masing pekerja

Tabel 4.1
Penghitungan Bagi Hasil Restoran Sistim Pengupahan Islam Bulan November
2013

No.	Posisi Pekerja	Nilai Mata (Rp 1.428.600)	Bagi Hasil Usaha Pekerja
1	Kepala Koki	6	Rp 8.571.600
2	Manajer	4,50	Rp 6.426.700
3	Kepala Bagian Minuman	3,50	Rp 5.000.100
4	Kepala Bagian Penyajian	2,75	Rp 3.928.650
5	Kepala Bagian Palung	3	Rp 4.285.800
6	Kepala Bagian Cuci Piring	3	Rp 4.285.800
7	Asisten Koki	3	Rp 4.285.800
8	Asisten Koki	3	Rp 4.285.800
9	Asisten Koki	2,5	Rp 3.571.500
10	Asisten Koki	2,5	Rp 3.571.500
11	Pembantu Dapur	2,5	Rp 3.571.500
12	Pembantu Dapur	2,5	Rp 3.571.500
13	Bagian Pembuatan Minuman	2	Rp 3.571.500
14	Bagian Pembuatan Minuman	2	Rp 3.571.500
15	Pelayan dan Palung	2,25	Rp 3.571.500
16	Pelayan dan Palung	2,25	Rp 3.571.500
17	Pelayan dan Palung	2,25	Rp 3.571.500
18	Pelayan dan Palung	2	Rp 3.571.500
19	Pelayan dan Palung	2	Rp 3.571.500
20	Pelayan dan Palung	2	Rp 3.571.500
21	Pelayan dan Palung	2	Rp 3.571.500
22	Pelayan dan Palung	2	Rp 3.571.500
23	Pelayan dan Palung	2	Rp 3.571.500
24	Pelayan dan Palung	2	Rp 3.571.500
25	Pelayan dan Palung	2	Rp 3.571.500
26	Pelayan dan Palung	2	Rp 3.571.500
27	Pelayan dan Palung	1,75	Rp 2.500.000
28	Bagian Cuci Piring	1,25	Rp 1.785.750
29	Bagian Cuci Piring	1,25	Rp 1.785.750
30	Kasir	0	Rp 2.000.000
31	Kasir	0	Rp 2.000.000
Total	31 orang	70	Rp 175.000.000

Sumber : Data diolah

Upah diatas merupakan upah yang diterima dalam satuan moneter,selain upah dalam bentuk satuan moneter masih ada upah innatura yaitu upah yang diterima bukan dalam bentuk satuan moneter seperti adanya fasilitas pemondokan buat karyawan, dihitung jumlahnya mencapai :

Tabel 4.2
Pendapatan Innatura Karyawan Sistim Pengupahan Islam

No	Uraian	Jumlah
1	Sewa rumah/bulan	Rp 800.000
2	Listrik dan Air	Rp 300.000
3	Makan 3kali sehari	Rp 900.000
4	Transportasi	Rp 600.000
5	Total	Rp 2.600.000

Sumber: Data Diolah

Fasilitas perumahan yang disediakan buat karyawan akan membuat karyawan menjadi fresh dan tidak stress dalam memulai pekerjaan karena tidak mengalami perjalan dari rumah ke tempat kerja dan tidak menjumpai kemacetan di jalan sehingga produktivitas karyawan juga meningkat.

Semua pekerja Restoran dengan sistim pengupahan Islam bekerja selama 14 jam sehari dan diberikan jatah libur sebanyak 3 hari dalam sebulan untuk masing-masing pekerja yang jadwalnya ditetapkan secara bergantian. Sedangkan pada bulan Ramadhan (puasa), jam kerja berkurang 1 jam menjadi 12 jam dalam sehari yaitu dari pukul 2 siang sampai pukul 3 dinihari (waktu sahur), atau diliburkan selama bulan Ramadhan atau sebulan penuh sebagai libur tahunan.

Restoran yang menerapkan sistim pengupahan Islam, memiliki anak asuh yang setiap bulannya mendapatkan santunan dari infak hasil usaha yang diadakan berbarengan dengan acara arisan pekerja dan pembagian hasil usaha. Acara tersebut biasanya dilakukan hari Jumat di awal bulan dan bertempat di restoran tersebut.

4.2. Gambaran Umum Karakteristik Pekerja di Lembaga Islam dan Konvensional

Bagian ini menjelaskan data deskriptif yang diperoleh dari responden ketika mengadakan survey lapangan di lembaga Islam dan konvensional. Jawaban dari responden dikumpulkan dari hasil kuesioner yang telah diberikan sebelumnya.

Tabel 4.3

Komposisi Responden di Restoran Sistim Pengupahan Islam Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
0-3 tahun	36	36
4-7 tahun	24	24
8-11 tahun	11	11
12-15 tahun	21	21
16 ke atas	8	8
Total	100	100

Sumber : data diolah

Masa kerja 0-3 tahun mayoritas yang bekerja di restoran dengan sistim pengupahan Islam sebesar 36%, 4-7 tahun 24% , 12-15 tahun sebesar 21%. Dan diatas 16 tahun 8 persen.

Tabel 4.4
Komposisi Responden di Restoran Sistem Pengupahan konvensional Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
0-3 tahun	80	80
4-7 tahun	16	16
8-11 tahun	3	3
12- 15 tahun	0	0
16-ke atas	1	1
Total	100	100

Sumber : data diolah

Responden dengan masa kerja 0-3 tahun merupakan jumlah responden mayoritas di restoran dengan sistem pengupahan konvensional yaitu sebesar 80% dan kelompok dengan masa kerja 4-7 tahun sebesar 16% , diikuti oleh kelompok dengan masa kerja antara 8-11 tahun sebesar 3% dan kelompok dengan masa kerja diatas 16 tahun hanya 1%.

Tabel 4.5
Komposisi responden di Restoran Sistem Pengupahan Islam Menurut Total Pendapatan

Total Pendapatan	Frekuensi	Persentase
1-2 juta Rupiah	14	14
2,1-3 Juta Rupiah	27	47
3,1-4 Juta Rupiah	30	10
4,1-5 Juta Rupiah	23	23
5,1- ke atas	6	6
Total	100	100

Sumber data diolah

Mayoritas responden (30%) yang bekerja di restoran dengan sistem pengupahan Islam mempunyai total pendapatan Rp 3.1-4 juta /bulan dan 27% mempunyai total pendapatan antara Rp 2.1-3 juta sebesar 23% dan mempunyai

pendapatan antara Rp 4.1-5 juta sebesar 23%. Untuk pendapatan 5 juta rupiah keatas sebesar 6%.

Tabel 4.6
Komposisi responden di Restoran Sistim Pengupahan Konvensional Menurut Total Pendapatan

Total Pendapatan	Frekuensi	Persentase
1-2 juta Rupiah	55	55
2,1-3 Juta Rupiah	32	32
3,1-4 Juta Rupiah	7	7
4,1-5 Juta Rupiah	1	1
5,1- ke atas	5	5
Total	100	100

Sumber : data diolah

Komposisi responden berdasarkan total pendapatan pada restoran dengan sistim pengupahan konvensional mayoritas antara Rp 1-2 juta perbulan sebanyak 55% dan total pendapatan Rp 2,1 juta sampai Rp 3 juta perbulan 32% sisanya pendapatan diatas Rp 3 juta per bulan

Tabel 4.7
Rata-rata Pendapatan bekerja di Restoran Sistim Pengupahan Islam dan konvensional

No	Islam	Konvensional
1	3. 068. 500	2. 208. 031

Sumber : data diolah

Rata rata pendapatan ada perbedaan antara pendapatan yang diterima karyawan yang bekerja di restoran dengan sistim pengupahan Islam dan konvensional. Selesih perbedaan pendapatan antara Islam dan konvensional sekitar Rp 800.000. Rata rata pendapatan yang bekerja di restoran dengan sistim

Islam Rp 3.068.500 sedangkan restoran dengan sistim pengupahan konvensional Rp 2.208.031.

4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Untuk menguji konstruk pertanyaan pertanyaan dalam kuesioner ini menggunakan uji validitas dan realibilitas. Uji realibilitas akan menunjukkan bahwa indikator indikator memiliki konsistensi yang baik dan mengukur variabel latennya. Nilai bahwa indikator indikator tersebut reliabel nilai cronsbach's alpha besar dari 0.6. Untuk uji validitas adalah pengujian analisis faktor berdasarkan indikator indikator yang ada dalam penelitian ini. Persyaratan bahwa nilai indikator indikator tersebut valid nilai KMO&Barletts Test lebih besar dari 0.3.

4.4. Uji Normalitas

Hasil penelitian yang baik harus terbebas dari masalah outlier. Outlier adalah hasil observasi yang muncul dengan nilai nilai ekstrim baik secara univariate maupun multivariate. Metode yang digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji critical ratio dari skewness dan kurtosis dengan ketentuan sebagai berikut:

Nilai critical ratio melebihi atau besar dari -2.58 sampai +2.58 maka data tidak berdistribusi normal. Persyaratan untuk uji normalitas sudah terpenuhi dengan nilai critical ratio yang diperoleh berada dalam rentang -2.58 sampai +2.58 maka data berdistribusi normal.

4.5. Uji Manova

Uji Manova adalah untuk menentukan dua kelompok berbeda secara signifikan terhadap variabel independen dan terdapat perbedaan *centroid* antara dua kelompok yaitu kelompok dengan sistem pengupahan secara Islam dan konvensional terhadap Hidup layak, Turn over dan produktivitas para pekerja.

Tabel 4.8
Between-Subjects Factors

	Value Label	N
kategori	1.00 Islam	100
	2.00 KONVENSIO NAL	100

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 4.37 ada 2 kelompok sistem pengupahan 1(satu) yaitu sistem pengupahan Islam dan 2(dua) adalah sistem pengupahan konvensional. Masing masing kelompok mempunyai sampel sebanyak 100 orang.

Tabel 4.9

Descriptive Statistics				
	Kategori	Mean	Std. Deviation	N
TO1	Islam	3.8431	.31937	100
	KONVENSIONAL	3.7462	.35500	100
	Total	3.7949	.34019	200
Produktif	Islam	3.9280	.42341	100
	KONVENSIONAL	3.8431	.38027	100
	Total	3.8858	.40376	200
HL	Islam	3.6367	.41589	100
	KONVENSIONAL	3.6013	.43331	100
	Total	3.6191	.42394	200

Sumber: Data Diolah

Table 4.38 bahwa rata rata untuk *turnover* dengan sistim pengupahan Islam lebih besar dibanding *turnover* sistim pengupahan konvensional, nilai rata rata sistim pengupahan Islam sebesar 3.8431 dan *turnover* sistim pengupahan konvensional sebesar 3.7462. Begitu juga dengan produktivitas menunjukkan bahwa rata rata produktivitas sistim pengupahan Islam lebih besar dari rata rata produktivitas sistim pengupahan konvensional. Rata rata produktivitas upah Islam sebesar 3.9280 dan produktivitas sistim pengupahan rata ratanya sebesar 3.8431. Untuk hidup layak sistim pengupahan Islam lebih baik dibanding dengan konvensional dengan nilai rata rata hidup layak pada sistim pengupahan Islam sebesar 3.6367 lebih tinggi dibanding rata hidup layak dengan sistim pengupahan konvensional sebesar 3.6013.

Tabel 4.10

Box's Test

Box's M	156.358
F	1.348
df1	96
df2	5352.839
Sig.	.014

Table Barlett's Test of sphericity menunjukkan adanya korelasi antara variable dependen dengan variable Independent karena hasil uji Barlett's nilai sig sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05 sehingga signifikan , artinya bahwa adanya korelasi antara variable dependent dengan variable independent yang ada.

Tabel4.11

Multivariate Tests^a

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared	Noncent. Parameter	Observed Power ^d
Pillai's Trace	.968	1773.902 ^b	3.000	174.000	.000	.968	5321.705	1.000
Wilks' Lambda	.032	1773.902 ^b	3.000	174.000	.000	.968	5321.705	1.000
Hotelling's Trace	30.585	1773.902 ^b	3.000	174.000	.000	.968	5321.705	1.000
Roy's Largest Root	30.585	1773.902 ^b	3.000	174.000	.000	.968	5321.705	1.000
Pillai's Trace	.071	4.408 ^b	3.000	174.000	.005	.071	13.223	.869
Wilks' Lambda	.929	4.408 ^b	3.000	174.000	.005	.071	13.223	.869
Hotelling's Trace	.076	4.408 ^b	3.000	174.000	.005	.071	13.223	.869
Roy's Largest Root	.076	4.408 ^b	3.000	174.000	.005	.071	13.223	.869
Pillai's Trace	1.142	3.379	96.000	528.000	.000	.381	324.398	1.000
Wilks' Lambda	.151	4.779	96.000	521.766	.000	.467	457.454	1.000
Hotelling's Trace	3.829	6.887	96.000	518.000	.000	.561	661.131	1.000
Roy's Largest Root	3.359	18.473 ^c	32.000	176.000	.000	.771	591.131	1.000

Sumber: Data Diolah

Box's test merupakan uji normalitas multivariat, dengan uji Box's M menunjukkan bahwa significant karena nilai sig sebesar 0.014 lebih kecil dari

0.05. Hal ini menunjukkan bahwa matriks kovarian variable dependent adalah tidak sama. Bahwa ada perbedaan antara sistim pengupahan Islam dengan sistim pengupahan konvensional terhadap Hidup Layak, Produktivitas dan *Turnover* karyawan.

Tabel 4.12

Bartlett's Test of Sphericity^a

Likelihood Ratio	.000
Approx. Chi-Square	104.424
Df	5
Sig.	.000

Sumber: Data Diolah

Ada empat uji statistic untuk mengetahui perbedaan centroid dua kelompok yaitu Pillai's Trade, Wilks' Lambda, Hotelling's Trace dan Roy's Largest Root. Uji masing masing nilai tersebut kemudian ditransformasikan kedalam uji statistic F. Ada tiga tampilan yaitu intercept, kategori dan wage. Intercept digunakan apakah rata rata Sistim pengupahan Islam dan Sistim pengupahan konvensional tidak sama dengan nol dan berbeda antara 2 kelompok tersebut.

Dari kategori dari empat uji semuanya signifikan dan hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan antara upah kelompok Islam dan kelompok konvensional terhadapp hidup layak, *turnover* dan produktivitas karyawan. Dengan nilai *Partial Eta Squared* (PES) sebesar 71% yang artinya bahwa variable upah mempengaruhi *turnover*, hidup layak dan produktivitas sebesar 71%.

4.6. Structural Equation Modeling

Untuk manova ketika melihat perbedaan 2 variabel dependent yaitu sistim pengupahan Islam dan Sistim pengupahan konvensional terhadap Hidup layak,

produktivitas dan *turnover* karyawan. Keterbatasan Manova tidak dapat melihat lebih dalam untuk melihat score butir pertanyaan dalam penelitian ini. Kompleksitas hubungan variable semakin berkembang seiring berkembangnya ilmu pengetahuan.

Teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan yang lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung adalah structural Equation Modeling (SEM). Pengolahan data untuk analisis SEM pada penelitian ini menggunakan bantuan software LISREL

4.6.1. Uji kesesuaian Model (*Goodness of Fit Model*)

Tabel 4.13

Hasil Pengukuran Goodness of Fit Model

Pengukuran Goodness of Fit	Batas Penerimaan yang Disarankan	Hasil Pengujian	Keterangan
Statistik Chi Square	Makin kecil makin baik	0.00	Fit
NCP	Makin kecil makin baik	890	Marginal Fit
SNCP	Makin kecil makin baik	0.048	Fit
GFI	>0.90 atau mendekati 1	0.97	Fit
RMR	<0.05	0.15	Marginal Fit
RMSEA	<0.05	0.048	Fit
ECVI	Makin keci makin baik	16.68	Marginal Fit
TLI	$0.08 < NFI < 0.09$	0.85	Fit
NFI	>0.90	0.86	Marginal Fit
AGFI	>0.90	0.97	Fit
Relatif Fit Indeks	>0.90	0.86	Marginal Fit
IFI	>0.90	0.97	Fit
Comparative Fit Index	$0.80 < CFI < 0.90$	0.90	Fit
PGFI	Lebih besar lebih baik	0.54	Marginal fit
PNFI	Lebih besar Lebih baik	0.83	Marginal Fit
AIC	Nilai positif	4556	Fit
N	Jumlah sampel	185	Fit

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.41 bahwa ketentuan yang disarankan sebelum menggunakan Structural Equation Model yang terdapat dalam lisrel dimana

metode ini menguji secara bersama sama model yang terdiri dari variable independent dan variable dependent.

Setelah lolos pengujian validitas dan realibilitas, maka tahap selanjutnya adalah menguji kecocokan data dengan model secara keseluruhan atau dalam lisrel disebut *Goodness of Fit* (GOF) . Pengujian ini mengevaluasi model yang dihasilkan merupakan model fit atau tidak. Dari hasil print out pada program lisrel analisis kecocokan model seperti yang tertuang di table 4.41 dapat disimpulkan bahwa GOF menghasilkan 10 model yang Fit dan sisanya moderate.

4.6.2. Uji Mode Struktural

Setelah melakukan uji kecocokan keseluruhan model , maka tahap selanjutnya adalah menguji hipotesis penelitian pada model struktural. Pengujian model dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel upah Islam terhadap produktivitas, hidup layak dan *turnover* dan kemudian membandingkan hasil dengan Sistim upah konvensional terhadap produktivitas, hidup layak dan *turnover*.

Keseluruhan variable laten terdiri dari upah diukur dari 15 pertanyaan/indikator, hidup layak untuk 13 pertanyaan/indikator, 11 pertanyaan/indikator untuk *turnover* dan 12 pertanyaan/indikator untuk produktivitas.

Pemeriksaan terhadap konstruk laten dilakukan terkait dengan pengukuran konstruk laten oleh variable manifest (*indicator*). Evaluasi ini didapatkan ukuran kecocokan pengukuran yang baik apabila :

- a. Nilai t statistik muatan faktornya (factor loadingnya) lebih besar dari 1.96 atau nilai t table dengan alpha 5%.
- b. Standarized factor loading (*completely standardized solution Lambda*) > 0.05

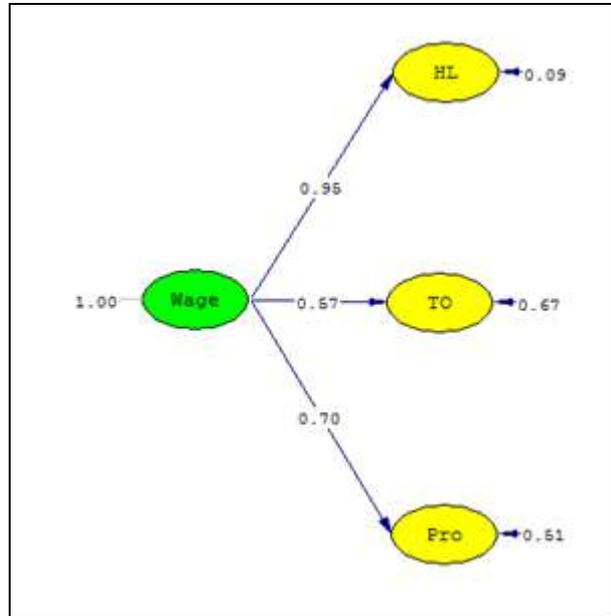
Evaluasi terhadap kecocokan pengukuran model , langkah berikutnya adalah memeriksa kecocokan model structural. Evaluasi model structural berkaitan dengan pengujian hubungan antar variable yang dihipotesiskan. Hasil yang baik adalah:

- a. Koefisien hubungan antar variable tersebut significant secara statistic (t statistic > 1.96).
- b. Nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati 1. Nilai determinasi menjelaskan seberapa besar variable eksogen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan variable endogen

Nilai Koefisien Determinasi Upah Islam

Gambar 4.1

Structural Model Estimates Islam



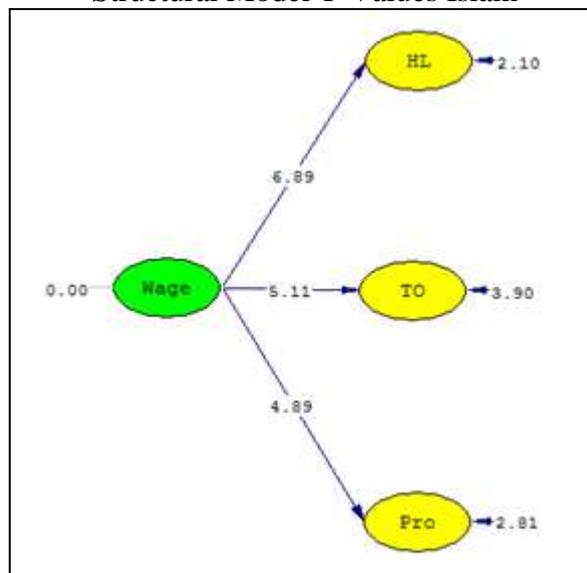
Koefesien Determinasi upah terhadap hidup layak sebesar 0.96 artinya 96% besar variable eksogen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan variable endogen. Bahwa tingkat upah sangat besar pengaruhnya terhadap hidup layak bagi karyawan.

Koefesien Determinasi upah terhadap *turnover* sebesar 0.56 artinya 56% besar variable eksogen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan variable endogen. Bahwa tingkat upah tidak terlalu tinggi pengaruhnya terhadap *turnover* bagi karyawan.

Koefesien Determinasi upah terhadap produktivitas sebesar 0.70 artinya 70% besar variable eksogen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan variable endogen. Bahwa tingkat upah sangat besar pengaruhnya terhadap hidup layak bagi karyawan.

Salah satu kelebihan dari SEM mengetahui nilai t values dan determinasi sampai ke score pertanyaan yang ada. Untuk masing butir pertanyaan dari upah yang terdiri dari 15 pertanyaan semua nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

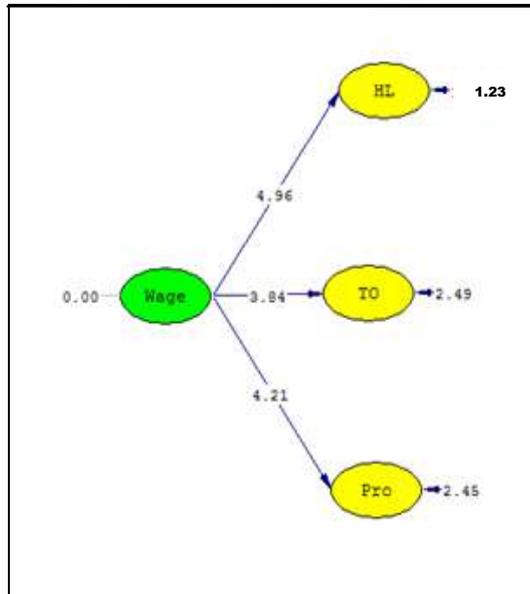
Gambar 4.2
Structural Model T-Values Islam



Menghitung nilai t values baik variabel upah, hidup layak, *turnover* dan produktivitas semuanya signifikan karena nilai t hitung untuk *turnover*, hidup layak dan produktivitas nilai t hitungnya lebih besar dari t tab

Gambar 4.3

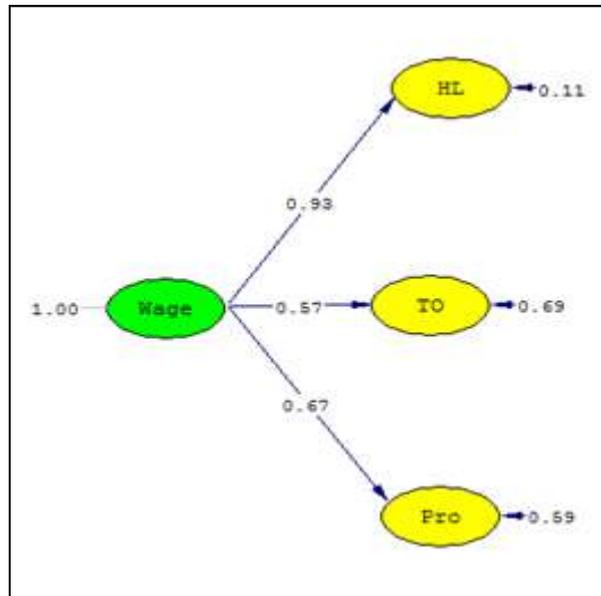
Structural Model T-Values Konvensional



Variabel *wage*, *Hidup Layak*, *turnover* dan produktivitas semuanya signifikan karena nilai t hitung lebih besar dari t table untuk variable *hidup layak*, *turnover* dan produktivitas.

Gambar 4.4

Structural Model Estimates Konvensional



Koefesien Determinasi upah terhadap hidup layak sebesar 0.93 artinya 93% besar variabel eksogen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan variabel endogen. Bahwa tingkat upah sangat besar pengaruhnya terhadap hidup layak bagi karyawan.

Koefesien Determinasi upah terhadap *turnover* sebesar 0.56 artinya 56% besar variabel eksogen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan variabel endogen. Bahwa tingkat upah tidak terlalu tinggi pengaruhnya terhadap *turnover* bagi karyawan.

Koefesien Determinasi upah terhadap produktivitas sebesar 0.67 artinya 67% besar variabel eksogen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan variabel endogen. Bahwa tingkat upah sangat besar pengaruhnya terhadap hidup layak bagi karyawan.

4.6.3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan bantuan software lisrel. Dasar pengambilan keputusan uji hipotesis adalah dengan membandingkan nilai p value dengan *level of significant* sebesar 5% atau alpha 5% (alpha 0.05). jika nilai p value kurang dari alpha 0.05 (5%) maka hipotesis nol ditolak (H₀ ditolak), yang berarti terdapat pengaruh yang significant antara kedua variabel.

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM).

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Hipotesis *Standarized Regression Weight* SEM

Variabel	Gamma	Nilai t _{hitung}	t _{table}	R ²	Keputusan
Semua Kelompok					
Wage → HL	0.89	6.90	1.96	0.90	H ₀ ditolak
Wage → TO	0.62	5.73	1.96	0.34	H ₀ ditolak
Wage → Pro	0.66	6.46	1.96	0.46	H ₀ ditolak
Islami					
Wage → HL	0.95	6.89	1.96	0.95	H ₀ ditolak
Wage → TO	0.57	5.11	1.96	0.57	H ₀ ditolak
Wage → Pro	0.70	4.89	1.96	0.70	H ₀ ditolak
Konvensional					
Wage → HL	0.94	4.96	1.96	0.93	H ₀ ditolak
Wage → TO	0.57	3.84	1.96	0.57	H ₀ ditolak
Wage → Pro	0.67	4.21	1.96	0.67	H ₀ ditolak

Sumber: Data Diolah

Pengujian Hipotesis :

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dibagi atas tiga kelompok adalah sebagai berikut :

a. Untuk semua kelompok

Pengaruh upah terhadap Hidup Layak H_0 ditolak karena nilai $t_{hit} > t_{table}$, nilai t_{hitung} sebesar 6.90 lebih besar dari nilai $t_{statistic}$ sebesar 1.96.

Pengaruh upah terhadap *Turnover* H_0 ditolak karena nilai $t_{hit} > t_{table}$, nilai t_{hitung} 5.73 lebih besar dari nilai $t_{statistic}$ 1.96.

Pengaruh Upah terhadap Produktivitas H_0 ditolak karena nilai $t_{hit} > t_{table}$, nilai t_{hitung} sebesar 6.46 dan nilai $t_{statistic}$ sebesar 1.96.

b. Untuk kelompok Islam

Pengaruh upah terhadap Hidup Layak H_0 ditolak karena nilai $t_{hit} > t_{table}$, nilai t_{hitung} sebesar 6.90 lebih besar dari nilai $t_{statistic}$ sebesar 1.96.

Pengaruh upah terhadap *Turnover* H_0 ditolak karena nilai $t_{hit} > t_{table}$, nilai t_{hitung} 5.73 lebih besar dari nilai $t_{statistic}$ 1.96.

Pengaruh Upah terhadap Produktivitas H_0 ditolak karena nilai $t_{hit} > t_{table}$, nilai t_{hitung} sebesar 6.46 dan nilai $t_{statistic}$ sebesar 1.96.

c. Untuk Kelompok Konvensional

Pengaruh upah terhadap Hidup Layak H_0 ditolak karena nilai $t_{hit} > t_{table}$, nilai t_{hitung} sebesar 6.90 lebih besar dari nilai $t_{statistic}$ sebesar 1.96.

Pengaruh upah terhadap *Turnover* Ho ditolak karena nilai $t_{hit} > t_{table}$, nilai t_{hitung} 5.73 lebih besar dari nilai $t_{statistic}$ 1.96.

Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Ho ditolak karena nilai $t_{hit} > t_{table}$, nilai t_{hitung} sebesar 6.46 dan nilai $t_{statistic}$ sebesar 1.96.

4.6.4. Pengujian dan Pembahasan Hipotesa

4.6.4.1. Hipotesa 1

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai $t_{statistic}$ 6.89 dan nilai t_{table} 1.96, dengan demikian maka H_0 kita tolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara upah Sistem Islam dengan hidup layak. Nilai koefisien determinasi sebesar 95% artinya bahwa upah mempengaruhi hidup layak sebesar 95%.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tjandraningsih) dengan judul penelitian: Menghitung Komponen Hidup layak bagi Buruh di Indonesia menunjukkan hasil sebagai berikut: hidup layak ketika dapat memenuhi (1) Makanan dan minuman terdiri dari 11 komponen dan 27 jenis. (2) Sandang terdiri dari 20 komponen dan 29 jenis. (3) Perumahan terdiri dari 48 komponen dan 54 jenis. (4) Pendidikan terdiri dari 7 komponen dan 10 jenis. (5) Kesehatan terdiri dari 21 komponen dan 22 jenis. (6) Transportasi terdiri dari 5 komponen dan 8 jenis. (7) Aneka kebutuhan 7 komponen dan 10 jenis. (8) Rekreasi dan tabungan terdiri dari 3 komponen dan 3 jenis.

Kebutuhan manusia sangat beragam yang dibagi atas pangan, sandang, papan, pendidikan, perumahan dan kesehatan (Tjandraningsih 2006). Upah

sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerja. Dengan penentuan tingkat upah berdasarkan upah minimum maka pekerja jauh dari hidup layak. Upah yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah yang dikenal dengan istilah Upah minimum Regional sebagai bahan acuannya untuk menentukan tingkat upah adalah kebutuhan hidup layak yang jumlah dan kualitasnya sangat rendah dan berlaku untuk hidup satu orang lajang sehingga upah pekerja tidak memenuhi kebutuhan hidup layak bagi mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawati (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Hidup Layak di Indonesia” menunjukkan hasil bahwa upah minimum yang diterima tenaga kerja adalah lebih rendah dari Kebutuhan hidup Layak. Secara nasional, upah minimum tahun 2006 hanya dapat memenuhi 85% KHL. Upah minimum yang diterima pekerja berada di bawah batas Pendapatan Tidak Kena Pajak (PTKP), hal ini mengindikasikan upah yang diterima pekerja belum dapat meningkatkan kesejahteraan.

Hidup layak secara umum diartikan bagaimana memenuhi kebutuhan hidup yang harus dipenuhi agar seorang pekerja dan keluarganya dapat hidup layak dan mampu memproduksi kembali tenaganya sehingga menjadi produktif. Salah satu komponen untuk memenuhi kebutuhan hidup layak adalah upah yang mereka terima.

Komponen lainnya untuk hidup layak adalah jaminan sosial yang merupakan tugas dan tanggung jawab pemerintah untuk menyediakan dan

menjamin aksesnya bagi pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan hidup layak bukan hanya tanggung jawab pengusaha saja tapi juga tanggung jawab pemerintah.

Rivai (2009) upah layak dalam pengertian Islam ditinjau dari berat pekerjaannya dan besaran upah yang diterima.

1. Layak Bermakna cukup pangan, sandang dan papan, jika dilihat dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzaar bahwa Rasulullah SAW bersabda.

“Mereka para budak dan pelayanmu adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka dibawah asuhanmu, sehingga barangsiapa mempunyai saudara dibawah asuhannya maka harus diberi makan seperti apa yang dimakan sendirinya, dan memberi pakaian seperti yang kamu pakai dan tidak membebankan pada mereka tugas yang berat, dan jika kamu membebannnya dengan tugas seperti itu, dan hendaklah membantu mereka daalam mengerjakannya” (HR Muslim)

Dalam Hadits lain yang diriwayatkan oleh Mustawrid bin Syadad, Rasulullah SAW bersabda:

“Aku mendengar Nabi Muhammad SAW bersabda, siapa yang menjadi pekerja bagi kita , hendaklah ia mencarikan istri untuknya, seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal , hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu bakar mengatakan” Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad bersabda “ Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri.”

Dari kedua Hadits tersebut yang dimaksud dengan upah yang layak adalah cukup Sandang (pakaian) papan (perumahan) dan Pangan (makanan). Dalam Ajaran Islam seorang majikan tidak hanya memenuhi kebutuhan fisik tapi juga kebutuhan psikologis seperti pasangan (suami atau istri) ketika mereka belum punya pasangan. Hubungan antara pekerja daan majikan tidak hanya sebatas

pekerjaan formal saja tapi memiliki dimensi yang sangat kompleks karena karyawan dianggap bagian dari keluarga.

Wilson dalam Rivai (2009), dalam bukunya yang berjudul “*Islamic Business Theory and Practice*” mengemukakan bahwa majikan muslim sering memperhatikan kehidupan karyawan di luar lingkungan kerjanya dan hal ini sulit dipahami dan diterima oleh pengusaha Barat. Sistem upah Islam tidak terbatas pada upah yang menghitung kebutuhan fisik tapi lebih jauh dari itu bahwa buruh diperhatikan kebutuhan fisik dan rohaninya sehingga Sistem upah Islam tidak boleh lepas dari Sistem moral.

2. Layak Bermakna sesuai dengan Pasaran seperti Firman Allah SWT yang dikemukakan dalam surah (Al-Syuara [26]:183) *Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.*

Firman Allah SWT yang lainnya terdapat dalam Al-Quran Surat At Taubah : 105 dijelaskan

Dan Katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat diatas menjelaskan bahwa satu pihak jangan merugikan pihak lain dengan mengurangi hak hak yang diperoleh oleh pihak lain, dengan kata lain dengan hasil yang sama membayar upah yang lebih rendah dibanding tempat lain. Contohnya upah untuk staff di perusahaan nasional rata rata Rp.1 juta tapi dibayar

Rp 600.000. Hal ini hak karyawan dikurangi dan hal ini mengakibatkan pekerja tidak dapat hidup layak. Karena Sistem upah Islam memiliki 2 dimensi yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat. Untuk menerapkan upah dalam Sistem dunia, harus memperhatikan Sistem moral harus diperhatikan agar mendapat dimensi akhirat. Jika moral diabaikan maka dimensi akhirat tidak akan tercapai, karena itu dimensi moral di perlukan dalam menerapkan upah dalam dimensi dunia untuk mencapai dimensi akhirat.

Dimensi upah dunia bisanya adil dan layak. Adil diartikan sebagai jelas, transparan dan proporsional. Layak diartikan sebagai harus mencukupi kebutuhan Pngan, Sandang dan Papan serta tidak jauh berbeda dengan pasaran.

Saat mengisi kuesioner dilakukan wawancara yang mendalam dengan karyawan di restoran dengan sistem pengupahan Islam bahwa upah yang diberikan oleh pemilik perusahaan mengandung 2 dimensi yaitu dunia dan akhirat. Sistem dunia bahwa upah diberikan adil dan layak , proporsional dengan kemampuan karyawan. Untuk dimensi akhirat setiap bulan diadakan pengajian dan silaturahmi antara keluarga karyawan dengan keluarga pemilik modal , bahkan buat karyawan yang sudah meninggal keluarganya tetap diajak untuk silaturahmi dan diberi bantuan yang berasal dari zakat dan sedekah para karyawan dan pemilik modal. Tali kekeluargaan dan silaturahmi tetap terjaga di lingkup restoran ini.

Selain Ayat Hadits diatas Sistem upah upah layak juga menjelaskan Firman Allah SWT Al-Quran Surat (An Nahl:97):

Barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Shihab (2002) dalam bukunya yaitu Tafsir Al Misbah menjelaskan Firman Allah SWT dalam surah At Taubah:105 ini sebagai berikut:

Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.

Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah SWT (amal shaleh) maka ia akan mendapatkan balasan baik didunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda. Dari dua ayat diatas dapat kita simpulkan bahwa upah dalam Sistem Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Proses penentuan upah yang Islami berasal dari dua faktor yaitu obyektif dan subyektif. Obyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, sedangkan subyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial. Maksud dari pertimbangan-pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan dari tenaga kerja tersebut.

Aturan upah Islam ini perlu disosialisasikan dan diimplementasikan pada sistem manajemen di perusahaan pengusaha muslim atau kaum muslimin dalam memberikan upah kepada karyawan mereka sehingga memberikan dimensi dunia dan dimensi akhirat.

4.6.4.2. Hipotesa 2

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai t statistic 5.11 dan nilai t table 1.96, dengan demikian maka H_0 kita tolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara upah Sistem Islam dengan *turnover*. Nilai koefisien determinasi sebesar 57% artinya bahwa upah mempengaruhi hidup layak sebesar 57% sehingga hubungan antara variable upah dengan *turnover* lemah.

Turnover, keinginan pekerja untuk keluar dari perusahaan karena pindah ke perusahaan lain. Hal ini diakibatkan karena perusahaan lain lebih memberikan gaji, tunjangan dan fasilitas yang lebih baik dari perusahaan awal.

Restoran yang menggunakan Sistem Islam jika dilihat dari usia mayoritas berusia 40 tahun keatas dengan masa kerja diatas 10 tahun. Karyawan yang bekerja di restoran dengan Sistem pengupahan Islam jika dilihat dari alasan karyawan untuk meninggalkan kerja seperti upah yang rendah, karir kurang berkembang, beban kerja yang tinggi, hubungan antar karyawan yang kurang baik, perubahan pola kerja dan lain sebagainya hampir tidak ditemui di restoran dengan Sistem pengupah Islam.

Karyawan yang belum menikah diberikan tempat tinggal dilantai 2 atau rumah sekitar restoran, sistem pengupahan bagi hasil dan rata rata upah yang diterima lebih tinggi dibanding restoraan dengan Sistem pengupahan

konvensional. Biasanya karyawan keluar dari restoran bukan untuk bekerja di restoran lain tapi membuka restoran milik sendiri.

Penelitian dari Andini (2012) dengan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover*“, hasilnya menunjukkan kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover*, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover*, kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover* dan komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap *turnover*.

Penelitian Wicaksono dengan judul penelitian “Korelasi antara *Employee Involment*, *Turnover* serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas” hasilnya menunjukkan bahwa hubungan antara *employee involment* dengan level *turnover*, serta hubungan *turnover* dengan produktivitas. Sehingga *employee involment* dapat digunakan sebagai salah satu aspek menghitung produktivitas melalui model hubungan *turnover* dan produktivitas.

Keterampilan seseorang merupakan aset pribadi buruh, bukan milik majikan. Sehingga, ia tidak terbebani untuk melakukan sesuatu yang berada diluar miliknya. Konsekuensinya adalah, jikalau dengan skill tersebut buruh merasa tidak pas bekerja dengan majikan tersebut, ia punya hak untuk pindah, setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, memilih jenisnya, pindah dari pekerjaan lama dan memperoleh penghasilan, baik di dalam atau di luar negeri.

Turnover terjadi ketika pekerja merasakan ketidaknyaman dalam bekerja dan tidak ada fasilitas kesehatan dan perlindungan seperti Hadits berikut ini Nabi bersabda :

" Para pekerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja hendaklah diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa (melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu" (HR. Ahmad).

Hadits ini sangat jelas menyatakan bahwa keamanan buruh berada dalam tanggungan para majikan. Kewajiban memberi makanan dan pakaian sebagaimana yang dipakai majikan, jika dipahami dengan perintah untuk menyediakan *basic need*, sebagaimana dibayangkan Maslow. Juga, larangan memaksa melakukan pekerjaan yang mereka tidak mampu dan kewajiban membantu melaksanakan pekerjaan tersebut bisa dipahami sebagai kewajiban memberikan fasilitas dan perlindungan kerja. Sistem upah Islam memberikan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja.

4.6.4.3. Hipotesa 3

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai t statistic 4.89 dan nilai t table 1.96, dengan demikian maka H_0 kita tolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara upah Sistem Islam terhadap produktivitas. Nilai koefisien determinasi sebesar 70% artinya bahwa upah mempengaruhi hidup layak sebesar 70% dan hubungan antara variable upah dengan produktivitas agak kuat.

Secara filosofis produktivitas itu adalah suatu pandangan bahwa kualitas kerja hari ini harus lebih baik dari kualitas kerja kemarin, dan kualitas kerja hari esok harus lebih baik dari hari ini, atau kualitas kerja hari ini harus lebih baik dari kemarin dan kualitas esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain sikap mental untuk selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam kehidupan pada umumnya dan secara teknis adalah merupakan rasio antara keluaran (Output) dan masukan (input).

Hasil penelitian Setiadi dengan judul penelitian “ Pengaruh Jaminan Sosial dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” hasilnya menunjukkan bahwa tingkat upah dan jaminan social berbanding terbalik dengan produktivitas kerja klawan. Artinya tingkat upah dan jaminan social yang tinggi tidak menjamin tingginya tingkat produktivitas kerja, tapi hal tersebut disebabkan oleh faktor lain diluar upah dan jaminan sosial.

Hasil penelitian Setiadi menunjukkan bahwa upah bukan satu satunya faktor untuk meningkatkan produktivitas karyawan, tapi ada factor lain seperti nilai nilai moral dan agama yang mengatakan bahwa bekerja itu adalah ibadah . Karena ada nilai ibadah maka karyawan akan bekerja sepenuh hati.

Hasil penelitian Maryanti (2012) bahwa Sistim pengupahan Islam lebih layak diterapkan guna memacu produktivitas pekerja dibandingkan dengan sistim pengupahan konvensional. Hal ini dikarenakan aspek-aspek dalam pengupahan Islam sangat memperhatikan keadilan, kelayakan serta kesejahteraan bagi pekerja. Dari hasil penelitian, maka diperoleh perbedaan mendasar antara sistim pengupahan Islam dengan sistim pengupahan konvensional. Pada sistim

pengupahan konvensional, pengupahan dilakukan berdasarkan sistem gaji tetap. Sedangkan pada sistem pengupahan Islam, pengupahan dilakukan berdasarkan sistem bagi hasil. Jika dilihat pada kenyataan dewasa ini di mana orang-orang mulai mencari Sistem ekonomi yang lebih baik, yaitu Sistem ekonomi dari sudut pandang agama, Islam sebagai pedoman manusia di dunia dapat memberikan petunjuk mengenai cara menjalani kehidupan dengan benar agar manusia dapat mencapai kebahagiaan yang didambakan, baik di dunia maupun di akhirat.

Produktivitas bukanlah Sistem baru dalam ajaran Islam, jauh-jauh hari Islam telah mengenal Sistem tersebut. Dalam surat al-Mulk (67 :2) Allah SWT berfirman:

"Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun"

Ayat ini menyatakan bahwa Allah SWT menciptakan kematian dan kehidupan adalah untuk menemukan siapa di antara mereka yang lebih baik perbuatannya. Dalam konteks ekonomi, yang lebih baik perbuatannya adalah yang lebih produktif dan berprestasi. Nabi juga pernah menyatakan bahwa barang siapa yang hari ini lebih jelek dari hari kemarin berarti rugi karena tidak ada nilai tambah. Karena itu, satu-satunya pilihan bagi seorang muslim adalah bahwa hari ini harus lebih baik (lebih produktif) dari hari kemarin.

Firman Allah SWT yang membahas tentang produktivitas ada dalam surah Al-An'aam (6:132):

dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

Upah yang diterima oleh karyawan tidaklah sama, karena upah yang adil itu berdasarkan proporsional dan profesional karena upah itu tidak mungkin disamakan antara yang satu dengan yang lainnya, orang yang rajin dengan orang yang malas, orang yang cerdas dengan orang yang kurang pandai, orang yang mempunyai spesialisasi dengan orang yang tidak mempunyai spesialisasi, karena menyamakan dua orang yang berbeda termasuk ketidakadilan dan dapat mengarah kepada zalim.

Islam agama yang mengajarkan umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati karena makna bekerja tidak hanya untuk tujuan duniawi tapi juga untuk tujuan akhirat. Dalam Islam sebetulnya pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya tidak perlu ada mandor karena setiap pekerjaan sudah ada yang mengawasi dan di akhirat nanti akan dibalas sesuai dengan apa yang diperbuat, bekerja dengan tingkat produktif yang tinggi karena Allah SWT mencintai orang yang bekerja, kreatif dan produktif.. Sehingga Nabi Muhammad SAW menginginkan umatnya. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi Nabi Muhammad SAW bersabda yang diriwayatkan oleh HR Thabrani:

Dari Ibnu 'Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: "Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan -pen)". (H.R. Thabrani dalam Al-Kabir).

Rasulullah juga bersabda yang diriwayatkan juga oleh Al Bayhaqi:

Dan dari 'Aisyah ra. Beliau berkata, telah berkata Rosulullah saw "Barangsiapa yang disenjeharinya merasa letih karena bekerja (mencari nafkah) maka pada senja hari itu dia berada dalam ampunan Allah" (H.R. At Thabrani dalam kitab Al Ausath).

Nabi Muhammad mengatakan bahwa pengampunan dosa tidak hanya dengan jalan berzikir kepada Allah SWT tapi bekerja sepanjang hari untuk mencari nafkah keluarga dan merasakan keletihan di sore hari maka Allah SWT akan mengampuni dosa.

Allah SWT tidak menyukai orang yang bersenang senang dan tidak menghasilkan apa apa dalam satu hari. Karena setiap kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan itu merupakan ibadah. Islam membenci pengangguran, sebagaimana Sabda Rasulullah yang disampaikan oleh seorang sahabat Nabi SAW, Ibnu Masud ra:

Sesungguhnya aku benci kepada seseorang yang menganggur, tidak bekerja untuk kepentingan dunia juga tidak untuk keuntungan akhirat. (H.R. At Thabrani dalam kitab Al Kabir).

Rasulullah menghargai dan mengapresiasi seorang hamba yang sanggup mandiri, hidup dengan hasil kemampuannya sendiri. Makanan yang baik itu adalah makanan yang berasal dari usaha sendiri seperti hasil dari bekerja (upah) bukan dari pemberian seseorang seperti Sabda Rasulullah yang dirawi oleh Bukhari dalam hadits dibawah ini :

Makanan yang terbaik yang dimakan seseorang adalah dari hasil karya tangannya sendiri dan sesungguhnya Nabi Dawud AS. Pun makan dari hasil kerjanya sendiri. (H.R. Bukhory : 1966)

Rasulullah menyatakannya merupakan kewajiban bagi setiap muslim untuk mencari nafkah bagi diri sendiri dan keluarga dan Islam memotivasi

umatnya untuk berusaha disegala bidang dan tidak boleh berdiam diri atau menganggur artinya ketika seseorang tidak berusaha untuk menjadi produktif, maka selama itu pula ia menanggung dosa (melalaikan kewajiban yang seharusnya dikerjakan dengan sebaik-baiknya, seperti Sabda Rasulullah yang diriwayatkan oleh HR Ath Thabrani

“Mencari nafkah yang halal itu wajib bagi setiap muslim”. (H.R. Ath Thabrani dalam kitab Al Ausath).

4.6.4.4. Hipotesa 4

Hipotesa 4 merupakan kelompok sistim pengupahan konvensional, hipotesa 4 melihat Sistim upah konvensional terhadap hidup layak dari hasil data yang diolah nilai t hitung sebesar 4.96 dan nilai t statistic 1.96 sehingga nilai t hitung lebih besar daari nilai t table dan tolah Ho terima Ha artinya bahwa upah konvensional berpengaruh terhadap hidup layak.

Sistim pengupahan Sistim konvensional upah merupakan persoalan yang mendasar dalam hidup layak karena besaran upah menentukan taraf hidup pekerja. Dalam sistim konvensional bahwa dimensi upah sebatas dunia yang mengarah kepada layak dan adil. Untuk menentukan layak makaa dihitung berdasarkan kebutuhan hidup atau fisik minimum. Di Indonesia untuk menentukan hidup layak pemerintah menerapkan kebijakan upah yang rendah sebagai daya tarik investor asing .Dilain pihak keadaan pasar tenaga kerja di Indonesia ditandai kelebihan penawaran dan mutu angkatan kerja yang rendah.

Pemerintah menerapkan upah minimum akhirnya asosiasi buruh menggagas Sistem upah layak untuk menggantikan upah minimum. Hidup layak menjamin buruh/karyawan dapat bekerja lebih tenang, nyaman dan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Restoran yang diteliti menerapkan sistem upah minimum yang berlaku di Provinsi DKI, Banten dan Jawa Barat. Upah yang diterima karyawan adalah Upah Minimum Provinsi . Walaupun restoran mengalami peningkatan omset tapi gaji karyawan tidak meningkat .

Sistem penentuan upah Islam berbeda dengan kalangan Kapitalis dan Sosialis berbeda dalam menentukan upah pekerja hingga pada taraf perbedaan yang sangat ekstrim diantara keduanya. Kalangan kapitalis memberikan upah pada seorang pekerja dengan upah yang wajar. Upah yang wajar menurut mereka yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Akan menambah upah tersebut jika beban hidupnya bertambah seperti tingginya tingkat inflasi pada batas yang paling minimal. Sebaliknya, mereka akan mengurangi jika beban hidupnya berkurang. Karena itu, upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya, tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaganya kepada seseorang dan masyarakat.

Tingkat upah yang diperoleh oleh para pekerja dinegara-negara kapitalis, seperti Eropa dan Amerika, sebenarnya merupakan modifikasi terhadap sistem kapitalis dalam memberikan hak-hak kepada pekerja dengan melebihi apa yang menjadi haknya sekaligus melebihi apa yang diberikan oleh kebebasan

kepemilikan. Sekalipun demikian, tetap saja apa yang diperoleh oleh para pekerja disana adalah sebatas standar hidupnya yang paling minim, yaitu sekedar bisa dipakai untuk hidup dalam suatu taraf hidup yang amat sederhana; ia bukanlah standar dari produksi yang dihasilkan.

Tingginya taraf hidup masyarakat Eropa dan Amerika itulah yang menjadikan batas upah minimum yang diperolehnya memungkinkan masyarakat disana tampak seakan-akan hidup layak. Padahal masyarakat disana tidak bisa memperoleh upah sesuai dengan kadar produksi yang dihasilkannya. Pasalnya, perkiraan upah pekerja dinegara-negara tersebut, meskipun para pekerjanya tidak termasuk dalam kategori miskin menurut ukuran kita, yakni para pekerjanya mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan primernya serta beberapa kebutuhan sekunder dan tersiernya, jika dibandingkan dengan taraf hidup komunitas yang mereka hadapi, maka para pekerja tersebut tergolong hidup dengan taraf hidup minimum; meskipun menurut ukuran kita tetap tinggi. Karena itu, dalam kondisi apapun perkiraan upah disana, termasuk di hampir semua negara kapitalis, tetap diukur berdasarkan standar hidup paling minim menurut ukuran masyarakat mereka.

Selama perkiraan tersebut tetap mengacu kepada sarana-sarana kehidupan paling minim yang dibutuhkan seorang pekerja, maka itu akan mengakibatkan kepemilikan para pekerja tersebut tetap terbatas, sesuai dengan standar paling minim yang mereka butuhkan untuk memenuhi kebutuhan mereka, sesuai dengan komunitas yang mereka diami; baik taraf hidup mereka hanya cukup untuk

memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer mereka, sebagaimana yang dialami oleh para pekerja yang terdapat dinegara-negara yang terbelakang pemikirannya, seperti negeri-negeri Islam, ataupun cukup untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer serta sekunder dan tersier mereka, sebagaimana yang dialami oleh para pekerja dinegara-negara yang sudah maju pemikirannya, seperti Eropa dan Amerika. Karena itulah, pekerja yang ada disana –baik dinegara yang maju maupun terbelakang pemikirannya-- tetap saja semua kepemilikannya dibatasi sesuai dengan batas taraf hidup mereka paling minim, menurut ukuran komunitas yang mereka diami, meskipun tinggi rendahnya taraf hidup masyarakatnya berbeda-beda, namun perkiraan tersebut tetap mengikuti biaya hidup minimum yang dibutuhkan oleh pekerja tersebut.

Upah minimum intinya berdasarkan taraf minimum masyarakat bukan berdasarkan nilai produksi yang dihasilkan. Itulah perbedaannya dengan Sistem upah yang Islam berdasarkan nilai produksi yang dihasilkan oleh karyawan. Dari hasil pengolahan data bahwa koefisien determinasi upah terhadap produktivitas Sistem pengupahan Islam dan konvensional ada perbedaan sebesar 2%, dari nilai deskriptif data ada perbedaan nominal sebesar Rp 800.000 belum termasuk fasilitas perumahan atau pemondokan dan transportasi kalau di rupiahkan senilai Rp 1.500.000.

4.6.4.5. Hipotesa 5

Hipotesa 5 merupakan kelompok sistem pengupahan konvensional, Upah Sistem konvensional berpengaruh terhadap *turnover* karena nilai *t* hitung 3.84

lebih besar dari t table 1.96 sehingga menolak H_0 dan menerima H_a , artinya Sistem upah konvensional berpengaruh terhadap *turnover*. Koefisien determinasi sebesar 0.57 artinya bahwa upah mempengaruhi *turnover* sebesar 57%. Ketika dibandingkan tingkat *turnover* Sistem upah Islam dan Sistem upah konvensional sama sebesar 57%.

Indonesia kelebihan penawaran tenaga kerja seperti yang dikemukakan oleh Malthus bahwa terjadi perlombaan antara tingkat pertumbuhan output dengan tingkat pertumbuhan penduduk dan akhirnya dimenangkan oleh pertumbuhan penduduk. Penduduk itu nantinya berfungsi sebagai tenaga kerja, sehingga terjadi kesulitan dalam menciptakan lapangan pekerjaan. Kalau penduduk tersebut mendapat pekerjaan akan meningkatkan kesejahteraan tapi kalau penduduk itu tidak mendapat pekerjaan akan menjadi pengangguran dan akan menekan standar hidup nasional jadi rendah.

Menurut Todaro, masalah ketenagakerjaan bukan hanya sekedar masalah keterbatasan lapangan kerja atau peluang kerja serta rendahnya produktivitas namun jauh lebih serius dari itu. Pada dasawarsa yang lalu, masalah pokoknya tertumpu pada kegagalan penciptaan lapangan kerja yang baru pada tingkat yang sebanding dengan laju pertumbuhan output. Seiring dengan perubahan makro ekonomi mayoritas Negara Negara berkembang angka penganggurannya meningkat pesat karena disebabkan terbatasnya permintaan akan tenaga kerja, hal ini semakin diperparah oleh kondisi hutang luar negeri yang semakin meningkat, memburuknya neraca pembayaran yang akan mengakibatkan kemerosotan pertumbuhan ekonomi, tingkat upah dan akhirnya penyediaan tenaga kerja.

Kondisi ekonomi makro Indonesia yang kelebihan penawaran tenaga kerja sehingga karyawan yang sudah bekerja sulit untuk meninggalkan pekerjaannya karena belum tentu mendapat pekerjaan setelah keluar dari pekerjaan yang sekarang.

4.6.4.6. Hipotesa 6

Hipotesa 6 adalah upah konvensional terhadap produktivitas, dari hasil pengolahan data bahwa nilai t hitung sebesar 4.17 lebih besar dari t table sebesar 1.96 sehingga menolak H_0 dan menerima H_a artinya ada hubungan sistim pengupahan konvensional terhadap produktivitas. Untuk koefisien determinasi sebesar 0.67 artinya bahwa upah mempengaruhi tingkat produktivitas sebesar 67%. Jika dibandingkan koefisien determinasi sistim pengupahan Islam dengan sistim pengupahan konvensional lebih tinggi koefisien determinasi sistim pengupahan Islam sebesar 3%.

Produktivitas adalah kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa, ketika terjadi peningkatan produktivitas maka akan terjadi peningkatan jumlah barang dan jasa. Secara umum produktivitas diartikan sebagai peningkatan kemampuan karyawan untuk meningkatkan output. Pada dasarnya produktivitas itu adalah sikap mental karyawan yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan mempunyai keinginan untuk memperbaiki kelemahan atau kekeurangan yang mereka miliki. Untuk dapat meningkatkan sikap mental diperlukan upaya diri sendiri untuk berubah sedangkan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat

dilakukan melalui manajemen dengan cara melakukan metode kerja yang cepat, sistimatis dan teknologi yang lebih baik..

Sikap mental seperti ini mendorong karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu pekerjaan dan membuat karyawan tidak cepat puas dengan hasil yang telah dicapai, akan tetapi karyawan akan berusaha terus menerus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja melalui peningkatan yang berkaitan dengan diri sendiri maupun peningkatan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut ILO (*International Labour Organization*) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang digunakan selama proses produksi berlangsung.

Produktivitas bukanlah tercipta dengan sendirinya tapi harus diupayakan oleh karyawan seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan dan menumbuhkan semangat karyawan.

Pada restoran yang menggunakan Sistem konvensional ini, karyawan bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dan mereka harus patuh pada peraturan perusahaan yang berlaku. Untuk mematuhi peraturan yang berlaku perlu adanya rasa disiplin karyawan dengan cara menghargai waktu, tenaga dan biaya sehingga sehingga kerja dan produktivitas menjadi maksimal.

Hasil yang baik tercapai kalau karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut karena sulit dibayangkan orang yang tidak memiliki kemampuan akan bekerja menghasilkan sesuatu yang maksimal. sesuai dengan hasil kuesioner dan wawancara ketika mengisi kuesioner bahwa mereka mematuhi aturan dan norma norma yang berlaku dalam restoran tersebut dan mereka bekerja sesuai dengan target yang diterapkan oleh perusahaan. Karena sistim pengupahan konvensional hanya memiliki dimensi dunia saja, mereka akan bekerja dengan baik ketika ada supervisor dan pemilik restoran tapi kalau tidak ada pengawasan mereka akan bekerja sesuka mereka.

Saat dilapangan ketika memasan makanan, lama sekali baru pelanggan dilayani karena mereka bekerja tidak sepenuh hati tapi ketika pemilik restoran datang akan kelihatan mereka bekerja dengan giat. Ketika ditanya mereka menjawab bahwa keuntungan dari perusahaan tidak akan mereka rasakan karena gaji yang mereka terima setiap bulan sama dan tidak memandaang omset atau laba perusahaan

Bab V

SIMPULAN,IMPLIKASI, REKOMENDASI DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini untuk menganalisis perbedaan sistim pengupahan Islam dengan sistim pengupahan konvensional terhadap hidup layak, *turnover* dan produktivitas. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk kelompok dengan sistim pengupahan Islam terhadap hidup layak signifikan dengan koefisien determinasi sebesar 0.95. Artinya bahwa sistim pengupah Islam mempengaruhi hidup layak sebesar 95% dan perbedaan gaji karyawan sebesar Rp 800.000/bulan dan ditambah dengan pendapatan innatura sebesar Rp 2.600.000/bulan. Perbedaan ini disebabkan sistim pegupahan pada rumah makan Minang tidak mengenal sistim gaji tapi adalah bagian dari keuntungan rumah makan. Antara pemilik modal dan manajemen lebih sebagai mitra sehingga tidak mengenal istilah “buruh dan majikan” karena masing masing pihak berkontribusi untuk meningkatkan laba perusahaan sesuai dengan kapasitas mereka masing masing,.sehingga sistim keuangan transparan, karyawan di level manapun mengetahui berapa omset hari ini dan berapa keuntungan hari ini. Hal ini memotivasi karyawan untuk kreatif, produktif guna meningkatkan laba perusahaan. Hal yang sama juga sudah dilakukan oleh perusahaan besar dan modern seperti Google, tabu

bagi karyawan untuk membahas masalah gaji karena karyawan mendapat bagian dari laba Google. Selain Google Ford Motor Company, CEO menerima penghasilan terbesar di dunia karena CEO tersebut mendapat bagian dari keuntungan..

2. Upah Islam dengan turnover signifikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.57. Restoran Minang yang menggunakan sistem pengupahan bagi hasil yang transparan dan adil, juga memperhatikan kebutuhan non materi seperti membangun etos kerja dan moral kerja yang baik seperti komunikasi multi arah yang santun, saling memberikan semangat dan pujian kepada karyawan. Juga memberikan fasilitas liburan selama 1 bulan penuh di bulan Ramadhan supaya karyawan berkumpul dengan keluarga setelah 11 bulan berpisah dengan keluarga hal ini memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dan karyawan pulang dapat menikmati masa liburan dengan membawa pulang pendapatan yang cukup besar. Selain itu manajemen juga menyediakan fasilitas pemondokan membuat karyawan betah bekerja dan menghemat pengeluaran transportasi dan lain sebagainya. Sistem manajemen ini membuat karyawan yang bekerja di restoran Minang betah dan bekerja belasan bahkan puluhan tahun. Google juga memperhatikan liburan karyawan yang dikenal dengan istilah 20/80 artinya 80% waktu untuk bekerja dan 20% waktu untuk istirahat. Nilai koefisien determinasi Turnover karyawan di rumah makan Minang sama dengan turnover karyawan di restoran dengan sistem pengupahan konvensional sebesar 0.57. Karyawan yang keluar dari rumah makan

minang biasanya membuka rumah makan baru bukan untuk bekerja atau pindah ke tempat lain.. Kondisi ini berbeda dengan sistim pengupahan konvensional mereka bekerja ke perusahaan lain dengan upah yang lebih bbesar. Google sebagai perusahaan dengan sistim manajemen yang modern dan perusahaan yang terkenal di dunia membuat suasana kerja senyaman mungkin dengan menyediakan fasilitas cafeteria gratis, tempat football, kursi pijat dan lain sebagainya supaya karyawan nyaman dan betah..

3. Upah Sistim Islam dengan produktivitas signifikan dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,70, sistim pengupahan restoran Minang dengan sistim bagi hasil membuat rasa memiliki karyawan sangat tinggi karena ada harapan untuk memperoleh pendapatan atau laba perusahaan yang besar akan meningkatkan pendapatan para karyawan dan karyawan bekerja dengan semangat yang tinggi. Restoran Minang tidak memerlukan supervisor di restoran tersebut karena karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi dan *self control* melekat dalam diri setiap karyawan, memacu karyawan untuk meingkatkan kualitas pelayanan yang cepat dan memuaskan, menu makanan yang lebih variatif, cita rasa yang lezat serta lingkungan yang bersih. Rasa memiliki dan harapan yang tinggi dari setiap karyawan untuk meningkatkan penjualan dan laba dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika ada karyawan yang sibuk secara otomatis pekerjaannya digantikan oleh temannya yang lain tanpa diminta atau dikomando karena yang ada dalam pikiran semua karyawan adalah bekerja

seproduktif dan seefisien mungkin untuk meningkatkan laba perusahaan dan berdampak pada kenaikan pendapatan karyawan. Google mengenal 20/80 artinya 80% waktu seminggu bekerja di kantor dan 20% belajar diluar kantor untuk meningkatkan kemampuan pribadi karyawan dan akhirnya akan menguntungkan perusahaan.

4. Berdasarkan hasil uji hipotesis kelompok dengan sistim pengupahan konvensional terhadap hidup layak signifikan dengan nilai koefisien determinasi 0.93. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi sistim pengupahan konvensional lebih rendah 2% disbanding dengan sistim pengupahan Islam. Sistim pengupahan konvensional memberikan berdasarkan gaji tetap , ditambah tunjangan transportasi dan uang harian. Bonus diberikan ketika ada peningkatan laba. Penentuan gaji bulanan berdasarkan Upah Minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak selama 1 bulan untuk kehidupan lajang.
5. Upah sistim konvensional dengan *turnover* terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.57. Nilai koefisien determinasi antara kelompok sistim pengupahan Islam dengan kelompok sistim pengupahan konvensional adalah sama sebesar 0.57. Walaupun nilai koefisien determinasi antara 2 kelompok adalah sama tapi terdapat perbedaan tujuan karyawan keluar. Kelompok dengan sistim pengupahan Islam yaitu rumah makan Minang akan keluar dari tempat bekerja untuk membuat rumah makan baru dan karyawan tersebut akan menjadi pemilik

(bos)di restoran tersebut. Bagi kelompok konvensional mereka keluar dari rumah makan untuk bekerja ke perusahaan yang sejenis dengan gaji yang lebih tinggi dibanding tempat yang terdahulu.

6. Upah Sistem konvensional dengan produktivitas terdapat pengaruh yang signifikan dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0.67 , nilai ini lebih rendah dibanding sistem pengupahan Islam. Dengan sistem upah konvensional yang berdasarkan upah minimum membuat karyawan yang “rajin dan malas”, pintar dan kurang pintar”, kreatif dan kurang kreatif” akan mendapatkan penghasilan yang sama. Hal ini akan mendorong karyawan yang rajin jadi malas dan yang kreatif menjadi kurang kreatif hal ini disebabkan karena tidak ada harapan yang lebih mereka terima. Ketika laba perusahaan meningkat tidak akan memberikan perubahan pendapatan yang signifikan buat karyawan.

5.2. Implikasi penelitian.

5.2.1. Implikasi Teoritik

Implikasi utama penelitian ini secara teoritis sebagai suatu dukungan empiris terhadap perbedaan Sistem upah konvensional dan Sistem upah Islam terhadap hidup layak, *turnover* dan produktivitas karyawan. Objek dari penelitian ini adalah restoran Minang karena menggunakan sistem **Islam dalam pemberian upah karyawan dan restoran China/Sunda adalah** restoran yang menggunakan sistem pengupahan konvensional.

Restoran Minang menggunakan konsep bagi hasil antara karyawan dan pemilik modal. Point atau “mato” ditentukan di awal dan jumlah mato akan

meningkat sejalan dengan meningkatnya kualitas dan lama bekerja karyawan. Sistem keuangan yang transparan karena koki dengan mudah mengetahui jumlah omset hari ini. 1 kg daging dapat 20 potong rendang, 1 kg ikan dapat 6 potong, 1 ekor ayam dapat 4 potong. Berapa kilo jumlah daging, ikan dan berapa ekor ayam yang dimasak hari ini dengan mudah dan cepat koki beserta karyawan lain mengetahui omset hari ini dan laba

Penelitian ini secara statistik terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sistem pengupahan konvensional dengan hidup layak. Koefisien determinasi sistem pengupahan Islam terhadap hidup layak adalah 95%. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan Tjandrawati bahwa upah sangat mempengaruhi hidup layak bagi karyawan.

Penelitian ini secara statistik terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara Sistem upah Islam dengan *turnover*. Hasil koefisien determinasi sebesar 57% artinya Sistem upah Islam mempengaruhi *turnover* sebesar 57% dan hubungan antara upah Sistem Islam dengan *turnover* rendah. Artinya semakin tinggi upah yang diberikan semakin rendah *turnover* karyawan. Rahayu (2012) bahwa adanya pengaruh secara simultan maupun parsial kepuasan kerja, upah, promosi, kondisi kerja terhadap *turnover*, tapi yang paling dominan / besar pengaruhnya terhadap *turnover* adalah kepuasan kerja.

Menurut Andini “kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover*” hasil menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negative terhadap *turnover*, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover*,

komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap *turnover*. Penelitian yang dilakukan oleh Andini sejalan dengan penelitian ini.

Penelitian ini secara statistic terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara upah Sistem Islam dengan produktivitas. Hasil koefisien determinasi sebesar 0.70 artinya variable upah Sistem Islam mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 70%, hubungan kedua variabel itu cukup tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Maryanti, Palupi menunjukkan hubungan yang positif antara upah dengan produktivitas.

Hasil penelitian ini secara statistic bahwa kelompok sistem pengupahan Islam dan sistem pengupahan konvensional tidak ada perbedaan karena kedua kelompok tersebut menunjukkan hasil yang signifikan antara upah dengan hidup layak, *turnover* dan produktivitas. Dari hasil statistik hanya ada perbedaan di koefisien determinasi antara sistem pengupahan Islam dan sistem pengupahan konvensional. Untuk hidup layak koefisien determinasi sistem pengupahan Islam 95% sedangkan koefisien determinasi sistem pengupahan konvensional 93% terhadap hidup layak.

Koefisien determinasi sistem upah Islam dan konvensional dengan *turnover* sama yaitu sebesar 57%. Untuk produktivitas lebih tinggi koefisien determinasi sistem pengupahan Islam 70% sedangkan koefisien determinasi konvensional 67%.

5.2.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa sistim upah Islam pengaruhnya terhadap hidup layak, *turnover* dan produktivitas adalah signifikan. Begitu juga dengan sistim pengupahan konvensional bahwa pengaruh upah terhadap hidup layak, *turnover* dan produktivitas adalah signifikan. Hasil statistic yang berbeda adalah koefisien determinasi Sistim upah Islam lebih tinggi dibanding koefisien determinasi sistim pengupahaan konvensional.

Upah *ajir* dikaitkan dengan kebutuhan-kebutuhan yang di perlukan, maka pekerja telah dihalangi untuk menikmati kehidupan layak. Cara semacam ini tentu tidak dibolehkan. Sebab, hak hidup wajib diberikan kepada setiap orang yang menjadi warga Negara, baik dia telah menghasilkan banyak (kekayaan) ataupun sedikit, baik yang mampu ataupun tidak. Upahnya ditakar berdasarkan nilai jasanya, baik mencukupi kebutuhannya ataupun tidak. Jadi, salah apabila perkiraan upah pekerja ditentukan berdasarkan harga-harga barang yang dihasilkannya, ataupun berdasarkan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukannya. Karena itu salah pula membangun transaksi ijarah berdasarkan transaksi jual-beli, dan membangun salah satu diantara keduanya berdasarkan upah, dan sebaliknya, membangun upah berdasarkan harga. Sebab, perkiraan upah adalah satu hal, sedangkan perkiraan harga adalah hal lain. Masing-masing mempunyai faktor serta standar tertentu dalam perkiraannya.

Upah, misalnya, ditakar berdasarkan kadar jasa yang diberikan oleh tenaga; takaran (perkiraan)-nya hanya ditentukan berdasarkan jasa, bukan

tenaganya, meskipun jasa tersebut merupakan hasil dari tenaga yang dicurahkan oleh seseorang. Namun, perkiraan upah dari jasa tersebut ditentukan oleh para ahli sesuai dengan manfaat jasanya. Perkiraan jasanya tidak bersifat paten, melainkan terkait dengan masa yang telah menjadi kesepakatan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk dilaksanakan. Artinya, jika masanya telah berakhir, ataupun pekerjaannya telah tuntas, maka perkiraan upah yang baru bisa dimulai kembali. Adakalanya ditentukan oleh pihak yang saling melakukan transaksi; adakalanya ditentukan oleh para ahli dalam menjelaskan upah yang sepadan (*ajr al-mitsli*). Adapun masanya bisa berupa harian, bulanan dan tahunan.

Harga adalah rasio kesetimbangan kadar finansial dengan kadar kompensasi yang diterima dalam bentuk barang. Harga adalah finansial (nilai uang) yang diberikan sebagai kompensasi dari satuan barang tertentu. Perkiraan harga barang hanya bisa ditentukan secara alami oleh pasar dengan melihat kebutuhan manusia terhadap barang tersebut. Memang benar, kadang-kadang harga bisa ditentukan berdasarkan tingkat kebutuhan pembeli barang sehingga dia akan membelinya, berapapun harganya. Akan tetapi, penentuan harga semacam ini tidak dibolehkan karena bisa membahayakan masyarakat sehingga tidak boleh dibiarkan. Itulah yang disebut dengan *ghabn* (penipuan dalam jual beli).

Standar harga dalam kondisi semacam ini hanya bergantung kepada para penjual dan pembeli dipasar, bukan kepada penjual dan pembeli yang saling melakukan transaksi. Dengan kata lain, harga adalah takaran yang ditentukan terhadap barang dipasar. Dengan begitu, penerimaan seorang pembeli pada harga pasar itu bersifat memaksa, begitu pula penerimaan seorang penjual pada harga

pasar itu. Adapun yang menentukan harga serta yang memaksa seorang penjual dan pembeli bisa tunduk pada harga tersebut adalah kebutuhan akan kegunaan barang dalam suatu masyarakat yang menjadi tempat penjualan barang tersebut, tanpa melihat berapa jumlah biaya produksinya. Atas dasar ini, perkiraan harga itu berbeda dengan perkiraan upah, bahkan diantara keduanya tidak ada hubungannya.

Perkiraan upah tidak dibangun berdasarkan perkiraan harga. Harga hanya ditentukan oleh adanya kebutuhan akan barang; kelangkaannya merupakan faktor yang menentukan perkiraannya sehingga harga tidak bisa ditentukan berdasarkan biaya produksi. Sebab, harga dengan biaya produksinya kadang-kadang tidak sama; kadang-kadang harganya lebih rendah; kadang-kadang lebih tinggi mengikuti kondisi dalam jangka pendek. Adapun dalam jangka panjang, antara harga pasar dan biaya produksi biasanya akan mengalami keseimbangan..

Upah konvensional selalu mengikuti harga barang berdasarkan kebutuhan hidup layak sehingga upah dipatok oleh pemerintah, pengusaha dan asosiasi buruh dan disitulah terjadi tarik menarik kepentingan diantara tiga pihak yang berbeda kepentingan. Asosiasi menginginkan upah yang rendah, karyawan menginginkan upah yang tinggi karena harga barang naik dan jenis kebutuhan untuk hidup layak semakin banyak dan pemerintah sebagai pihak yang menjaga stabilitas antara kepentingan buruh dan pengusaha. Karena sistem seperti ini akhirnya buruh/karyawan ditakdirkan untuk hidup sederhana.

Upah Islam dan konvensional berdasarkan hasil kuesioner tidak terlalu jauh perbedaannya dilihat dari koefisien determinasi terhadap hidup layak, *turnover* dan produktivitas karena kuesioner yang diisi oleh responden berdasarkan persepsi sedangkan data kuantitatif menunjukkan perbedaan yang cukup banyak antara sistem pengupahan konvensional dengan sistem pengupahan Islam.

Menerapkan sistem upah Islam bagi pengusaha muslim, lembaga atau institusi lainnya akan menciptakan rasa aman bagi karyawan karena kebutuhan karyawan akan diperhatikan seperti tuntunan nabi besar Muhammad SAW dan ajaran Allah SWT. Penerapan sistem upah Islam akan meningkatkan hidup layak bagi karyawan karena upah didasarkan bukan dari kebutuhan hidup tapi dari nilai output.

Bagi pengusaha akan menguntungkan karena mereka tidak akan memberikan upah kepada orang yang malas, apatis dan kurang pintar karena upah berdasarkan output yang mereka hasilkan. Bagi karyawan juga akan menguntungkan karena upah yang mereka terima tidak dibatasi jumlahnya berdasarkan kebutuhan hidup minimal, tapi berdasarkan hasil karya mereka sehingga karyawan bisa menikmati hidup yang layak.

Sistem upah Islam memiliki 2 dimensi maka yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat sehingga bagi buruh mereka bekerja adalah ibadah dan mereka bekerja semangat, kreatif dan inovatif. Hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan dan akan meningkatkan laba perusahaan.

Bagi pengusaha akan menguntungkan karena biaya *turnover* tidak mengeluarkan biaya *turnover* karena sering melakukan proses rekrutmen dan biaya pelatihan.

5.3. Rekomendasi Dan Saran-saran

5.3.1. Rekomendasi

Untuk pengembangan penelitian dimasa yang akan datang dan pentingnya sistim pengupahan dalam perusahaan maka perlu diadakan penelitian lanjutan mengenai berbagai variable yang diperlukan seperti :

1. Penelitian ini hanya berorientasi pada pekerja saja sedangkan para pemberi kerja tidak diteliti. Apakah pemberi kerja juga puas dengan hasil kerja para karyawannya, apakah secara finansial karyawan itu merugikan perusahaan. Karena ada beberapa dari karyawan bekerja tidak bertanggung jawab atau lalai terhadap pekerjaannya dan merugikan perusahaan.. Untuk penelitian berikut melihat dampak upah terhadap majikan dan karyawan
2. Penelitian ini bersama dengan penelitian lainnya diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi yang komprehensif tentang berbagai faktor yang dapat meningkatkan nilai tambah perusahaan seperti ditambah variable lain seperti kinerja, prestasi kerja dan lain sebagainya.
3. Peneliti berikutnya diharapkan dapat meneliti hubungan timbal balik antar variable dependen dengan variable independent dan pengaruh langsung antar variable independent.

5.3.2. Saran-saran

1. Kepada pengusaha bahwa karyawan bukanlah alat produksi karena karyawan adalah manusia yang butuh sentuhan kemanusiaan. Untuk itu perlu diterapkan sistim pengupahan Islam dalam setiap organisasi karena akan menguntungkan pengusaha dan juga menguntungkan para karyawan
2. Sistim Rumah makan Minang merupakan sistim upah yang adil buat karyawan dan majikan, setiap karyawan akan mengontrol dirinya sendiri tanpa perlu supervisor dan manajemen keuangan yang transparan. Selain itu sistim rumah makan padang adalah *local genuine* yang perlu kita kembangkan.
3. Selama ini peran pemerintah sebagai mediator antara buruh dan asosiasi , seharusnya upah itu merupakan kesepakatan antara buruh dan majikan karena perusahaan kecil ketika ditetapkan upah minimum akan memberatkan perusahaan kecil dan perusahaan besar kalau menerapkan sistim upah minimum akan menguntungkan para pengusaha besar. Dalam Islam tugas pemerintah menyediakan jaminan social buat rakyatnya seperti rumah sakit, sekolah dan jaminan social bukan tanggung jawab pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Al-Khayyat. 2001. *Etika Bekerja Dalam Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Abudinnata. 2003. *Metodologi Studi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Adhadika, Teddy. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industry*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Adisu, Edytus. 2008. *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung : Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Agussalim. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan Turnover Intention pada Karyawan PT Indospring di Kota Gresik*. Universitas Negeri Surabaya.
- Akerlof, George and Janet Yellen, 1986. *Efficiency Wage Models Of The Labor Market*. Orlando, Fla.: Academic Press.
- Al-'Assal, A.M dan Fathi Ahmad Abdul Karim. 1999. Sistem, Prinsip, dan Tujuan Ekonomi Islam (Terjemahan). Penerbit CV Pustaka Setia.
- Al-Haritsi, Jaribah bin Ahmad. 2006. *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khathab*. Dar Al-Andalus Al-Khadra'
- Al-Maliki, A. 1953. *As-Siyasah Al-Iqtishadiyah Al-Mutsla*. Beirut: Hizbut At-Tahrir.
- Al-Quran dan Al-Hadits.
- Ali, Abbas J. 2008. *Islamic Work Ethic: A Critical Review*. Indiana University of Pennsylvania.
- Andini, Rita. 2010. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran.
- Andriani, Dewi. 2010. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Azda Jaya Perkasa Bogor*. Binus University Jakarta.

- An-Nabhani, Taqiyuddin. *Sistem Ekonomi Islam*. Hizbut Tahrir
- An-Nabhaniy, T. 1953. *An-Nidzam Al-Islam*. Beirut: Hizbut Tahrir.
- Anoraga, P dan Suyati, S. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Arnelly, 1995. Dampak Kenaikan Upah Minimum Terhadap harga dan kesempatan
Kesempatan Kerja Study Kasus Industri tekstil di Indonesia, Tesis S2 Fakultas Ekonomi UGM
- Ar-Rizki, Safari. 2008. *Tenaga Kerja dan Upah Dalam Islam*. Diunduh tanggal 13 Juni 2009 dari <http://www.ekisonline.com>
- Asyhadie, Zaeni. 2013. *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*. Jakarta: Erlangga.
- Atmosoeparto, Kisdarto. 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Bain, David. 1982. *The Productivity Prescription: The Manager's Guide to improve Productivity and Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Bellante, Don and Jakson, 1990. Un Employment, Wages and Government Policy,
The Economic Journal, Volume 92
- Billas, Richard A, 2010, Teori Mikro Ekonomi, Jakarta Erlangga.
- Buchele, Robert. 1999. *Employment and Productivity Growth in Europe and North America: The Impact of Labor Market Institutions*. International Review of Applied Economics.
- Case, Karl E. dan Ray C. Fair, 2004. *Pengantar Ekonomi Makro*. Jakarta: Salemba Empat.
- Choudhury, M.A. 2000. *The Islamic Worldview Socio Scientific Perspective*, London. Kegan Paul International.
- , 2004. *The Islamic World System. A Study in Polity Market Interaction*, New York, Simultaneously Publish.
- , 2006. *Circular Causation Model in The Koran*, Lewiston, New York: The Edwin Mellen Press.

- Dhaniswara K. Harjono. *Aspek Hukum dalam Outsourcing*. <http://www.majalahpengusaha.com/content/view/868/93/>, diakses tanggal 16 Februari 2010.
- El-Khot, Ghada. 2008. *Employees' Perceptions of Supervisory Facets*. College of Management and Technology.
- Hafiduddin, Didin dan Henri Tanjung. 2008. *Sistem Penggajian Islam*. Cetakan 1. Depok: Raih Asa Sukses.
- Hafifudin, Didin dan Hendry Tanjung, 2009. *Penetapan Upah Minimum provinsi DIY Semarang*.
- Haryono, Siswoyo. 2012. *Structural Equation Modeling*. PT Intermeedia Personalia Utama.
- Dumairy. 1997. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga
- Dzamari, Zainal. 1996. *Islam Aqidah dan Syari'ah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Firdaus, Hasan. 2004. *Ushul Fiqh*, Jakarta: Zikrul Hakim.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Halim, Ridwan. 1997. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hanafiah, Mohammad. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. Universitas Mulawarman Samarinda.
- Hashim, Junaidah. 2009. *Islamic Revival in Human Resource Management Practices among Selected Islamic Organizations in Malaysia*. International Islamic University Malaysia.
- Hashim, Junaidah. 2010. *Human Resource Management Practices on Organisational Commitment*. International Islamic University Malaysia.
- Huda, Nurul dkk. 2008. *Ekonomi Makro Islam*, Jakarta: Kencana
- Irawan, Supadmoko, 1993, *Ekonomi Pembangunan BPFE*, Yogyakarta

- Isgiyarta, Jaka. 2012. *Dasar-dasar Ekonomi Islami: Menuju Sirathal Mustaqim*. Ekonesia.
- Jawas, Yazid bin Abdul Qadir, 2000. *Prinsip Dasar Islam Menurut Al-Qur'an dan As-Sunnah yang Shahi*. Cetakan ke-2. Bogor: Pustaka At-Taqwa.
- Kartasapoetra, G. 1987. *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Khotimah, Siti Husnul. 2009. "Penetapan Upah Minimum Provinsi DIY Tahun 2009 Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam". Skripsi. Program Sarjana UII. Yogyakarta.
- Kussriyanto, Bambang. 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT Binaman Pressindo.
- LP3EI. 2008. *Ekonomi Islam*. PT RajaGrafindoPersada
- Makalah Pengganti Ujian Tengah Semester Mata Kuliah Ekonomi Islam Pandangan Islam Mengenai Bidang Ketenagakerjaan dan Upah Disusun oleh: Safari Ar Rizqi (0601000977) Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia 2005.
- Maksum, Muhammad. "Sistim Perburuhan Islam Solusi Atas Kesejahteraan Pekerja". Dalam Seminar Nasional P3EI UIN Syarif Hidayatullah, STIE GICI. 10 Juli 2008. Jakarta.
- Mangkuprawira, TB Sjafrri. dan Hubeis, Vitayala Aida. (2007). *Manajemen Mutu SDM*. Bogor: Ghalia Indonesia. (salinan elektronik) Diunduh tanggal 14 Oktober 2009 dari <http://ronawajah.wordpress.com/2008/02/13/kriteria-penilaian-produktivitas-dan-mutu/>
- Mannan, M. Abdul. 1997. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Manuaba, A. 1992. *Pengaruh Ergonomi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja*. Disampaikan pada Seminar Produktivitas Tenaga Kerja. Jakarta 30 Januari.
- Marelli, Enrico. 2010. *Employment, Productivity and Models of Growth in The EU*. University of Brescia Italy
- Mas'adi, Ghufron. 2002. *Fikih Muamalah Kontekstual*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Mehmet, Ozay. 1997. *Al-Ghazzali on Social Justice Guidelines for a new world order from an early medieval scholar*. International Journal of Social Economics.
- Moayedi, Naghmeh Nancy. 2009. *Islamic Work Ethic and Muslim Religious Beliefs Impact On Organizational Commitment in The Workplace*. University of Phoenix.
- Moekiyat. 1987. *Administrasi Gaji Dan Upah*. Bandung: Mandar Maju.
- Ndraha, Taliziduhu. (2002). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktavianti, Ayu Resky. 2010. "Perbedaan Sikap Mengenai Produktivitas Diri Pada Berbagai Kelompok Pekerja Berdasarkan Status Kepegawaian di PT X". Skripsi. Program Sarjana UPH. Banten.
- Oxford Advance Learner's Dictionary* (6th ed.). 2000. Oxford: Oxford University Press.
- Palupi, Dyah Ayu Puri. 2011. *Memprediksikan Turnover Pada Karyawan Perusahaan Garmen: Pengaruh Praktek Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepercayaan Terhadap Organisasi*. Universitas Kristen Surakarta.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2008). Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam jaringan (berkas data). Website <http://pusatbahasa.diknas.go.id/kbbi/index.php>
- Putra, J. Ravianto. 1988. *Dasar-dasar Produktivitas*, Universitas Terbuka.
- Qardhawi, Syeikh Yusuf. 1997. *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press.
- Qardhawi, Yusuf. 2000. *Pesan Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press.
- Rahayu, Sri Palupi. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan PT.X Di Sidoarjo*. Universitas Narotama Surabaya.
- Rahman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*. Jilid 2. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf
- Riadi, Edi. 2013. *Aplikasi Lisrel*. Andi Yogyakarta.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital: Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. PT Raja Grafindo.
- Rizky, Yanuar. 2008. *Sistem Perubahan Harus Diubah*. Jakarta: Kompas 25 Juli.
- Ruky, Ahmad S. 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Institut Pertanian Bogor.
- Sabiq, Sayyid. 1987. *Fikih Sunnah*. Bandung: PT. Alma'arif.
- Safitri, Rezky Yulia. 2006. *Hubungan antara Kepuasan dan Komitmen Organisasi dengan Intensi Turnover pada Guru*. Universitas Negeri Surabaya.
- Santoso, Singgih. 2014. *Statistik Multivariat*. PT Elex Media Komputindo
- Setiadi. 2009. *Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Semarang Makmur Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sharabi, Moshe. 2012. *The Work and Its Meaning Among Jews and Muslims According to Religiosity Degree*. The Max Stern Yezreel Valley College.
- Shihab, Quraish. 2002. *Tafsir Al Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, Jakarta: Lentera Hati.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Pekerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Silaban, Rekson. 2007. *Mekanisme Pengupahan*. Diunduh tanggal 16 Juni 2009 dari <http://bataviase.co.id>
- Simanjuntak, Augustinus. 2008. *Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan*. Diunduh pada bulan Januari 2009 dari <http://www.gagasanhukum.wordpress.com>
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: LPFEUI.
- Simanjuntak, Payaman.J 2006 Pengantar Ekonomi Mikro, Raja Grafindo Persada,

Jakarta

- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soepomo, Imam. 1987. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Sholeh, Maimun. 2000. *Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sudjana, Eggi. 2000. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*. Yogyakarta: PPMI.
- Suhadak, Muhammad. 2012. *Pengaruh Upah, Intensif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Meubel PT Kudus Karya Prima di Kudus*. Universitas Muria Kudus.
- Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*.
- Sulistiawati, Rini. 2012. *Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia*. Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sistem, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarni, Murti. 2011. *Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan*.
- Suparno, Erman. 2006. *Pemerintah Rancang Upah Berbasis Produktivitas*. Jumat, 23 Juni 2006.
- Susanto, Joko. 2010. *Pengaruh Kelembagaan dalam Penentuan Upah Nominal Pekerja Produksi Pada Industri Karya dan Padat Modal*. UPN "Veteran" Yogyakarta.
- Sutanto, Eddy M. 2010. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions*. Universitas Kristen Petra Surabaya.

- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syed, Jawad. 2010. *Principles of Employment Relations in Islam: A Normative View*. Indiana University of Pennsylvania.
- Tarwaka, Bakri dan Sudiajeng. 2004. *Ergonomi untuk Keselamatan Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.
- Tjandraningsih, Indrasari.(2006) Menuju Upah Layak Jakarta
- Wanandi, Sofyan. 2008. Apindo. tanggal 25 Juli 2009 dari <http://www.bisnis.com>
- Wicaksono, Purnawan Adi. 2010. *Korelasi Antara Employees Involment, Turnover Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. UPP STIM YKPN
- Widyastuti, Astriana. 2012. *Analisis Hubungan Antara Produktivitas Pekerja dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga di Jawa Tengah Tahun 2009*. Universitas Negeri Semarang.
- Wignjosuebrototo, Sutandyo. 2000. *Permasalahan Paradigma Dalam Ilmu Hukum*. Wacana Volume VI. Yogyakarta: Insist Press.
- Yusanto, M.I dan M.K. Widjajakusuma. 2002. *Menggagas Bisnis Islam*. Cetakan I.Jakarta: Gem a Insani Press.
- Yusof, Selamah Abdullah. 2008. *The Long-run and Dynamic Behaviors of Wages, Productivity and Employment in Malaysia*. International Islamic University Malaysia.

A. Perundang-Undangan

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, Bab 1, Pasal 1.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 226 Tahun 2000, tentang *Perubahan Pasal-Pasal 1, 3, 4, 8, 11, 20, dan 21 Permenaker No 01/Men/1999*.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 1 Tahun 1999 tentang *Upah Minimum*.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997 tentang *Penetapan Upah Minimum*.

Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang *Dewan Pengupahan*.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2005, *Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KHL*.

Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No. 09/DSN-MUI/IV/2000 *Tentang Pembiayaan Ijarah*.