

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia diciptakan Allah SWT untuk memanfaatkan segala macam sumberdaya alam yang telah Allah siapkan dimuka bumi, hal ini tentunya menuntut manusia untuk dapat mengoptimalkan fungsi serta pengelolaan dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada, dalam hal lain manusia diwajibkan oleh Allah SWT menjadi sumberdaya manusia (pekerja) yang produktif yang bekerja memenuhi kebutuhan dirinya serta keluarganya. Pekerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang dan jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk individu itu memperoleh gaji.<sup>1</sup>

Hasil pekerjaan seseorang disebut kinerja, para karyawan adalah awal dari suatu keberhasilan sebuah instansi untuk mencapai tujuannya, ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>2</sup> Pertama kemampuan individual yang mencakup bakat dan minat serta faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan berupa pengetahuan, pemahaman dan kecakapan, baik itu kecakapan interpersonal maupun kecakapan teknis. Kedua usaha yang dicurahkan, berupa etika kerja, kehadiran dan motivasinya, usaha yang dicurahkan oleh karyawan merupakan

---

<sup>1</sup> Murti Sumarni, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta, Liberty, 2014), 5

<sup>2</sup> Marthis, Jakson. *Human Resources Management: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Terjemahan Dian Anggelina. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 113.

gambaran tingkat motivasi yang diperoleh di lingkungan kerja sehingga sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, tingkat keterampilan yang baik dari karyawan tidak akan tercurahkan secara maksimal jika personal dari pekerja tidak termotivasi. Ketiga, dukungan organisasional di mana instansi menyediakan berbagai macam fasilitas bagi karyawan untuk mengaktualisasikan kemampuan yang dimilikinya untuk menciptakan inovasi-inovasi dan mengaplikasikan kemampuan serta pemahamannya, sehingga tingkat kontribusi karyawan terhadap perusahaan akan meningkat. Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Ramdani dalam sebuah penelitiannya yang berjudul “peran keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan internasional perusahaan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan (studi pada perusahaan X)”, dan menghasilkan Simpulan mayor yaitu bahwa keadilan distributif, prosedural dan interaksional perusahaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan. Sedangkan untuk simpulan minor, di peroleh bahwa keadilan distributif perusahaan lebih dominan mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan dibandingkan keadilan interaksional.<sup>3</sup>

Sejalan dengan penelitian terdahulu di atas, Rahadian Dimas dalam penelitian yang dilakukan di PT PLN persero distribusi jawa timur area jaringan malang, menghasilkan suatu kesimpulan bahwa Perjanjian kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hak-hak karyawan, hal ini dikarenakan karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area

---

<sup>3</sup> Yohanes B., Rani P., Wardani, “Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Internasional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X)”, Jurnal Psikologi 2 (Desember 2005), 12

Pelayanan dan Jaringan Malang sudah menggunakan perjanjian kerja bersama untuk menuntut hak-hak mereka terutama hak mereka yang belum dipenuhi perusahaan. Perjanjian kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari manfaat dan peranan dari perjanjian kerja bersama yaitu menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan aman dan menyalurkan aspirasi dari anggota serikat pekerja. Hak-hak karyawan sangat berhubungan dan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan ketika hak-hak yang sudah diperjuangkan karyawan melalui media perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama dapat dipenuhi dengan baik oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas.<sup>4</sup>

Afzalur Rahman dalam bukunya yang berjudul doktrin ekonomi Islam menyinggung tentang hak-hak para pekerja disamping upah, Afzalur rahman juga menerangkan serta merangkum hak-hak tersebut dalam sebuah prinsip ketenagakerjaan yang meliputi Prinsip Kebebasan Bekerja, Prinsip Kemuliaan Bekerja, Prinsip Keadilan, Prinsip Kejelasan Kontrak Kerja.<sup>5</sup>

Pelanggaran terhadap Prinsip Kebebasan Bekerja bagi tenaga kerja seperti, penahanan dokumen peting pekerja dapat berupa ijazah dan lainnya yang dilakukan perusahaan dengan tujuan agar karyawan tidak ke luar dari perusahaan di masa depan nanti, selain itu pelanggaran terhadap Prinsip Kebebasan Bekerja juga dapat terjadi dalam bentuk lembur yang berlebihan

---

<sup>4</sup>Dimas, Rahardian, "Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis 1 (November 2015)

<sup>5</sup> Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta, Dana Bakti Prima Yasa, 1995), 124

yang diterapkan oleh perusahaan atau lembaga sehingga mengambil waktu-waktu istirahat pekerja dan yang terakhir dapat berupa kondisi kerja dan kehidupan yang menyiksa sehingga memaksa pekerja bersedia melakukan apa saja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya walau yang bersangkutan dalam lingkaran kerja paksa.

Prinsip Kebebasan Bekerja lainnya adalah hal-hal yang menyangkut tentang kebebasan berserikat sebagaimana dalam prinsip ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh ILO (*International Labour Organization*) PBB yang menyatakan kebebasan berserikat menunjukkan adanya penghargaan atas hak semua pengusaha dan semua pekerja untuk secara bebas dan sukarela membentuk dan bergabung dengan kelompok-kelompok untuk mempromosikan dan mempertahankan kepentingan kerja mereka.<sup>6</sup>

Secara general, kebebasan dalam Islam sangat banyak sekali. Menurut syekh Musthafâ al-Ghalâyanî, kebebasan itu mencakup kebebasan individual, kebebasan social, kebebasan ekonomi dan kebebasan berpolitik. Dimana kebebasan individu sendiri mencakup kebebasan berpendapat, menulis dan mencetaknya, dan kebebasan berfikir sekaligus penyebarannya.<sup>7</sup> Menurut Bintusy Syathi ada beberapa macam kebebasan bekerja yang artinya bebas dari perbudakan, salah satunya adalah kebebasan berkehendak. Islam memberikan keleluasaan kepada umatnya dalam berusaha, selama tidak menyimpang dari prinsip-prinsip syariat, sepertidalamhadist Nabi Muhammad SAW:

---

<sup>6</sup>Organisasi Perburuhan Internasional. *Prinsip-Prinsip Ketenagakerjaan; Global Compact – Perserikatan Bangsa Bangsa: Panduan Untuk Dunia Usaha/Organisasi Perburuhan Internasional*. (Jakarta: ILO, 2009), 19.

<sup>7</sup> Abu Nadir, Muhamad, *Belajar Arti Kebebasan bekerja Kepada Al-Ghalayani*, [www.nu.or.id](http://www.nu.or.id) Agustus 2012. Di Unduh 17 Mei 2019



Telah menceritakan kepada kami Al Walid bin Muslim telah bercerita kepada kami Ibnu Tsauban telah bercerita kepadaku Hassan bin 'Athiyyah bahwa Abu Kabsyah As Saluli telah bercerita padanya bahwa ia mendengar Tsauban berkata; Rasulullah Shallallahu'alaihiwasallam bersabda; *"Tujulah jalan yang benar, mendekatlah, bekerjalah, pilihlah dan ketahuilah bahwa amalan terbaik kalian adalah shalat dan tidak ada yang memelihara wudhu kecuali orang mu`min."*<sup>8</sup>

Prinsip Kemuliaan Bekerja merupakan kedudukan seseorang yang tinggi martabat, yang tinggi pangkat dan tinggi luhur baik dihadapan manusia maupun dihadapan Allah SWT.<sup>9</sup> Merupakan prinsip yang mengangkat harkat martabat manusia atau memanusiakan manusia dalam bekerja, pelanggaran yang terjadi dalam Prinsip Kemuliaan Bekerja dapat diartikan melalui penggunaan sistem kerja paksa di mana pekerja dipekerjakan secara maksimal di bawah tekanan secara berlebihan oleh perusahaan atau lembaga. Kerja paksa atau kerja wajib adalah pekerjaan atau jasa apapun yang dilakukan seseorang akibat ancaman hukuman, dan dimana orang tersebut belum menawarkan dirinya untuk melakukan pekerjaan tersebut secara sukarela. Memberikan upah atau kompensasi lain kepada seorang pekerja tidak serta merta menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut bukan kerja paksa atau kerja wajib. Kerja paksa adalah pelanggaran fundamental atas hak asasi manusi, ia merupakan tantangan bagi setiap negara di Dunia.

---

<sup>8</sup> HR. Ahmad - 21397 Lidwa Pusaka i-Software Kitab 9 Imam

<sup>9</sup> Izzah, *Konsep Pekerjaan Kemuliaan Dan Etika Dalam Islam*, (Malang: UIN Walisongo, 2013), 21

Syaikh Abdullah Ali Bassam dalam kitab *taisir'allam* juz 2 mencela dengan keras perlakuan perbudakan dalam syariat islam, perbudakan atau yang bisa juga disebut dengan kerja paksa dimana para pekerja dipekerjakan untuk mengurus pekerjaan-pekerjaan kotor dan berat diluar kemampuan mereka.<sup>10</sup> Islam menyatakan bahwa seluruh manusia adalah merdeka dan tidak bisa menjadi budak kecuali dengan satu sebab saja yaitu kafir tawanan perang, walaupun demikian merekapun wajib diberikan perlakuan yang baik dengan lemah lembut.

Prinsip keadilan dengan mengacu pada Pancasila sebagai landasan filosofis dan UUD 1945 sebagai landasan konstitusional, maka norma hukum hubungan industrial di Indonesiatertuang pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>11</sup> Pasal 3, menganut asas-asas tentang ketenaga kerjaan, salah satunya adalah *Asas Adil dan Merata*; yaitu asas yang menempatkan seseorang pada kedudukan yang sama serta untuk semua orang bukan hanya terbatas pada kewilayahan, suku bangsa, ras, agama dan lain sebagainya; atau bahwa pembangunan nasional yang diselenggarakan sebagai usaha bersama harus merata disemua lapisan masyarakat dan diseluruh wilayah tanah air.<sup>12</sup> Keadilan ditempat kerja berkaitan dengan menghargai hak semua orang yang bekerja,

---

<sup>10</sup>Noor, Muhammad, “Penerapan Prinsip-Prinsip Hukum Perikatan Dalam Pembuatan Kontrak”, Jurnal Pemikiran Ekonomi Islam Mazahib 1 (Juni 2015):9

<sup>11</sup> Sedyaningrum, Ely, *Prinsip Keadilan Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Semarang: UIN Walisongo, 2017), 18

<sup>12</sup>Situmorang, Batu. *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun Dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan HAM Tahun, 2010 ), 28.

prinsip ini berpedoman pada usaha akan berkembang dalam masyarakat yang menghargai, memajukan, dan menjunjung tinggi hak asasi manusia.<sup>13</sup>

Dalam dunia kerja prinsip keadilan merupakan prinsip dimana netralitas sebuah lembaga diuji dalam hal perlakuan pekerja. Banyak sekali kasus-kasus disebuah lembaga yang memasukan sanak saudaranya ataupun kerabatnya untuk ikut bekerja disebuah perusahaan atau lembaga. Pekerja yang dinilai dekat dengan atasan baik itu yang memiliki hubungan keluarga ataupun kerabat kerap mendapat perlakuan yang berbeda. Seperti halnya jika terdapat dua orang karyawan yang melanggar peraturan ataupun membuat suatu kesalahan dalam bekerja biasanya akan mendapatkan teguran dengan cara yang berbeda antara pekerja yang dekat dengan atasan dengan pekerja biasa. Pekerja yang memiliki hubungan keluarga akan dipertahankan dibanding pekerja biasa, selain itu atasan sering kali memberikan kesempatan yang lebih banyak terhadap pekerja yang memiliki hubungan denganya dibanding pekerja biasa, baik berupa kesempatan mendapatkan informasi lebih awal, serta kemudahan-kemudahan dalam menjalankan urusan. Selain kasus diatas hal yang sering terjadi dibeberapa lembaga atau perusahaan adalah hilangnya keprofesionalan ketika melakukan perekrutan karyawan di mana saudara/keluarga lebih utama.

Adil berbentuk dalam berimbangnnya perlakuan kebenaran terhadap dua pihak atau lebih yang mempersoalkan perlakuan tersebut tanpa memandang sebuah perasaan terhadap kedekatan ataupun kekeluargaan. Berimbangnnya perlakuan kebenaran itu ditentukan oleh rasa keadilan yang ada pada diri

---

<sup>13</sup> Keadilan Ditempat Kerja <https://Unilever.Co.Id> Diunduh 17 Mei 2019



seseorang, menurut M. Hashim Kamali dalam karyanya *Membumikan Syariah*, dia menyatakan keadilan dipahami sebagai menempatkan sesuatu pada tempatnya yang benar, dan dalam konteks syariah adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya.<sup>14</sup>

Konsep keadilan bersifat luas sehingga perlu dirincikan kembali, menurut Quraish Shihab,<sup>15</sup> keadilan seringkali diredaksikan dengan tiga term. Pertama adalah Adil yang bermakna berperilaku sesuai dengan seharusnya atau menempatkan sesuatu pada tempatnya; kemudian adil yang mengarah pada ketidak berpihakan dan adil yang berarti seimbang, hal tersebut seperti larangan manusia untuk berbuat tindak diskriminatif ini yang digambarkan dengan jelas dalam QS. *An-Nisa'* (4): 135 tentang larangan membela seseorang karena ikatan keluarga:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللّٰهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىَٰ أَن تَعْدِلُوا وَإِن تَلَوُّا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا﴾ ١٣٥١

Terjemah: *wahai orang-orang yang beriman jadilah kalian orang-orang yang benar-benar penegak keadilan menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap kalian sendiri atau ibu bapak dan kaum kerabat kalian, jika kaya atau miskin maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kalian mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kalian memutarbalikan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui apa yang kalian kerjakan*.<sup>16</sup>

Dalam Tafsir Hidayatul Insan disebutkan Keadilan di sini mencakup keadilan terhadap hak Allah, demikian juga keadilan terhadap hak hamba-

<sup>14</sup>Kamali, M. Hashim. *Membumikan Syariah*. (Jakarta: PT Mizan Publika, 2013), 262.

<sup>15</sup>Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an* (Bandung: Mizan, 1996), 113

<sup>16</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Tafsirnya*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2010), 505



hamba Allah. Berbuat adil terhadap hak Allah adalah dengan tidak menggunakan nikmat-Nya untuk bermaksiat kepada-Nya, bahkan menggunakannya untuk ketiaan kepada-Nya. Sedangkan keadilan terhadap hak hamba-hamba Allah adalah dengan memenuhi kewajibanmu terhadap orang lain, sebagaimana kamu menuntut hakmu. Oleh karena itu, kamu harus memberikan nafkah yang wajib kamu keluarkan, membayarkan hutang yang kamu tanggung, serta bermu'amalah dengan manusia dengan cara yang kamu (yang terdakwa) kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatan (kebaikannya).<sup>17</sup>

Penjelasan QS dan tafsir diatas diperkuat dengan sebab turunnya: dalam tafsir al-Mi s} hbah dijelaskan bahwa ayat ini turun berkenaan dengan peristiwa perselisihan antara orang kaya dan orang miskin, Nabi SAW saat itu cenderung membela orang miskin tersebut karena iba akan kemiskinannya, maka Allah menurunkan ayat di atas.<sup>18</sup> Penjelasan Quraish Shihab ini sesuai dengan riwayat lain, bahwa Ibnu Abu Hatim meriwayatkan dari As-Sa'adiy, berkata: "Tatkala ayat ini diturunkan kepada Nabi SAW, datanglah kepada beliau dua orang laki-laki bersengketa, yang seorang kaya dan yang seorang lagi miskin. Mulanya Nabi SAW berada di pihak yang miskin karena menurut beliau tidak mungkin si miskin akan menzalimi si kaya namun Allah tidak rela kecuali bila beliau tetap bersikap adil antara yang kaya dan yang miskin."<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Abi Yahya Marwan Bin Musa, *Tafsir Hidayatul Insan Jilid 1*, (WWW.Tafsir.Web.Id).314

<sup>18</sup> M. Quraish Shihab, *Sjafwah at-Tafa>sir* (Jakarta: Lentera Hati, 2003), hlm. 617.

<sup>19</sup> M. Quraish Shihab, *Sjafwah at-Tafa>sir* (Jakarta: Lentera Hati, 2003), hlm. 617.

Ayat tersebut merupakan perintah adil walau itu terhadap keluarga dan orang lain, tidak ada hal yang menjadi pembeda dalam perlakuan khususnya didunia kerja. Kemudian dalam QS. *Al-Ma'idah* (5):8 tentang larangan berlaku diskriminasi terhadap seseorang karena kebencian;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَآلَا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللّٰهَ إِنَّ اللّٰهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝٨

Terjemah: “*dan janganlah sekali-kali kebencian kalian terhadap suatu kaum, mendorong kalian untuk berlaku tidak adil. Berlaku adilah karena adil itu lebih dekat kepada taqwa*”.<sup>20</sup>

Dijelaskan dalam Tafsir Hidayatul ihsan bahwa keadilan yang dilakukan bukan karena kepentingan pribadi atau duniawi. Sebagaimana yang dilakukan oleh orang-orang yang tidak memiliki keadilan, bahkan jika kamu bersaksi untuk kepentingan orang dekatmu, maka kamu pun harus bersaksi terhadapnya meskipun merugikannya. Demikian juga sebagaimana kamu bersaksi yang merugikan musuhmu, maka kamu pun harus bersaksi meskipun menguntungkannya walaupun ia orang kafir atau ahli bid'ah, yakni harus adil dan menerima yang hak jika terkadang muncul darinya, dan tidak boleh menolak kebenaran karena diucapkan olehnya, bahkan yang demikian adalah kezaliman baik terhadap kawan maupun lawan. Yakni setiap kali kamu berusaha untuk adil dan mengamalkannya, maka yang demikian mendekatkan kamu kepada ketakwaan, dan semakin sempurna keadilan, maka semakin sempurna pula ketakwaanmu. Oleh karena itu, Dia akan memberikan balasan

<sup>20</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Tafsirnya*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2010), 478

terhadap perbuatanmu; baik atau buruk, besar atau kecil, demikian pula dibalas segera atau lambat.<sup>21</sup>

Penjelasan QS dan tafsir mengenai keadilan di atas diperkuat dalam riwayat al-Baihaqi berkenaan dengan peristiwa haji wada' yang saat itu Rasulullah berpesan : “wahai seluruh umat manusia sesungguhnya Tuhan kamu Esa Ayah kamu satu, tiada kelebihan antara orang Arab dengan non Arab, tidak juga non Arab atas orang Arab, atau orang yang berkulit hitam atas orang yang berkulit berwarna tidak pula sebaliknya kecuali dengan taqwanya. Sesungguhnya semuliamulia di antara kamu adalah yang paling bertaqwa”.<sup>22</sup> Hadist ini menjelaskan bahwa tidak membeda-bedakan suku atau ras yang mempedakan kita hanyalah ketaqwaankita terhadap Allah SWT.

Prinsip kejelasan kontrak kerja hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang mengikatkan diri berdasarkan kesepakatan untuk menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum itu berupa hak dan kewajiban secara timbal balik antara para pihak yang bersangkutan.<sup>23</sup> Pada dasarnya suatu perjanjian atau kontrak berawal dari suatu perbedaan atau ketidaksamaan kepentingan diantara kedua belah pihak yaitu antara pencari kerja dengan pemberi kerja. Perumusan hubungan kontraktual tersebut pada umumnya diawali dengan proses negosiasi diantara kedua belah pihak, sehingga dengan adanya kontrak perbedaan

<sup>21</sup> Abu Yahya Marwan Bin Musa, *Tafsir Hidayatul Insan Jilid 1*, ([WWW.Tafsir.Web.Id](http://WWW.Tafsir.Web.Id)). 343

<sup>22</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah* vol. 13 (Jakarta: Lentera Hati, 2003), Hlm. 261.

<sup>23</sup> Noor, Muhammad, “Penerapan Prinsip-Prinsip Hukum Perikatan Dalam Pembuatan Kontrak”, *Jurnal Pemikiran Ekonomi Islam Mazahib* 1 (Juni 2015):13.

tersebut diakomodir yang selanjutnya dibingkai dengan perangkat hukum untuk mengikat kedua belah pihak.<sup>24</sup>

Prinsip kejelasan kontrak kerja pada dasarnya memberikan perlindungan kepada kedua belah pihak terhadap sebuah konsekuensi yang memungkinkan akan timbul karena faktor-faktor di luar hal yang diharapkan, sehingga sebelum kedua belah pihak melakukan sebuah akad atau perjanjian pihak pemberi kerja harus memberikan gambaran terlebih dahulu kepada calon pekerja mengenai tugas yang diberikan, upah yang akan diterima serta sistem kerja yang diterapkan. Sebuah perusahaan atau lembaga tidak diperkenankan untuk merubah isi perjanjian kerja secara sepihak tanpa adanya pemberitahuan terhadap para pekerja, perubahan isi perjanjian kerja dapat dilakukan jika diketahui, diterima dan disetujui oleh kedua belah pihak. Kasus lain yang terjadi di dunia kerja terkait ketidak jelasan perjanjian kerja adalah penambahan tugas di luar SOP yang telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Terkadang perusahaan memberikan tugas-tugas lain di luar bidang/jabatan yang telah disepakatinya baik itu karena faktor kepercayaan perusahaan kepada pekerja karena mampu *handle* atau menggantikan sementara pekerjaan yang ditinggalkan oleh rekan kerjanya, bahkan ada sebuah lembaga atau perusahaan yang dengan sengaja memberikan tambahan tugas kepada pekerjanya dengan tujuan mengefesiensikan biaya tanpa adanya tambahan konvensasi dari pekerjaan di luar yang diperjanjikan.

---

<sup>24</sup>Yudha Hernoko, Agus. *Hukum Perjanjian : Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komesial*. (Yogyakarta : Laks Bang Mediatama, 2008), 2.



Subhi Mahmasany mengartikan kontrak sebagai ikatan atau hubungan di antara *ijab* dan *qabul* yang memiliki akibat hukum terhadap hal-hal yang dikontrakkan, setiap orang yang melakukan perjanjian terikat wajib patuh kepada isi perjanjian yang telah disepakati bersama pihak lain dalam perjanjian.<sup>25</sup> Sehingga seluruh isi perjanjian adalah sebagai peraturan yang wajib dilakukan oleh para pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian. Sebagaimana dalam firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 91

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْفُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَعْمَلُونَ ٩١

Terjemah: “Dan tepatilah janji dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu melanggar sumpah setelah diikrarkan, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah itu)<sup>26</sup>. Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat”.<sup>27</sup>

Ayat diatas dijelaskan kembali dalam tafsir Hidayatul Insan Karta Abu Yahya Marwan bin Musa, tafsir tersebut menjelaskan setelah Allah menyebutkan perkara wajib dalam asal (dasar) syara’, maka Allah memerintahkan agar seorang hamba memenuhi apa yang diwajibkan terhadap dirinya. Baik berupa ibadah, nadzar, sumpah yang dibuatnya, dan lain-lain. Termasuk pula akad antara dia dengan orang lain, seperti mengadakan perjanjian, dan berjanji akan memberikan sesuatu kepada orang lain, lalu ia perkuat janji itu. Maka ia harus memenuhi janji itu dan menyempurnakannya

<sup>25</sup>Rahmani Timorita Yulianti, *Asas-Asas Perjanjian (Akad) Dalam Hukum Kontrak Syari’ah*, Jurnal Ekonomi Islam La-Riba Vol. II, No. 1, Juli 2008

<sup>26</sup>Baik Berupa Ibadah, Nadzar, Sumpah Yang Dibuatnya, Dan Lain-Lain. Termasuk Pula Akad Antara Dia Denganorang Lain, Seperti Mengadakan Perjanjian, Dan Berjanji Akan Memberikan Sesuatu Kepada Orang Lain, Lalu Ia Perkuat Janji Itu. Maka Ia Harus Memenuhi Janji Itu Dan Menyempurnakannya Ketika Mampu Serta Tidak Membatalkannya

<sup>27</sup>Abu Yahya Marwan Bin Musa, *Tafsir Al Qur’an Hidayatul Insan Hal 489*

ketika mampu serta tidak membatalkannya. Yakni setelah diikrarkan dengan menggunakan nama Allah Ta'ala. Jika tetap melanggarnya, padahal Allah sebagai saksinya, maka sama saja tidak mengagungkan Allah dan sama saja meremehkan-Nya. Kalimat ini untuk menakut-nakuti mereka, yakni bahwa Dia akan memberikan balasan terhadap amal mereka.<sup>28</sup>

Hadist yang mendukung ayat dan tafsir di atas adalah HR. Bukhari, 1870 dan Muslim, 1370. Baginda Nabi bersabda:

مَنْ أَخْفَرَ مُسْلِمًا ، فَعَلَيْهِ لَعْنَةُ اللَّهِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالنَّاسِ أَجْمَعِينَ ، لَا يُقْبَلُ مِنْهُ صَرْفٌ  
وَلَا عَدْلٌ ( رواه البخاري )

Barangsiapa yang tidak menepati janji seorang muslim, maka dia mendapat laknat Allah, malaikat, dan seluruh manusia. Tidak diterima darinya taubat dan tebusan.” (HR. Bukhari, 1870 dan Muslim, 1370).<sup>29</sup>

Produktivitas kerja merupakan perbandingan kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efisiensi hasil, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya.<sup>30</sup> Sutrisno dalam bukunya Manajemen Sumberdaya Manusia mengemukakan indikator-indikator produktivitas kerja adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisien.<sup>31</sup>

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta

<sup>28</sup> Abu Yahya Marwan Bin Musa, *Tafsir Hidayatul Insan Jilid 2*, ([WWW.Tafsir.Web.Id](http://WWW.Tafsir.Web.Id)). 348

<sup>29</sup> Al-Bukhari, Abu Abdullah Muhammad bin Ismail, *Ensiklopedia Hadits; Shahih al-Bukhari 1*, Terj. Masyhar dan Muhammad Suhadi, Jakarta: Almahira, Cet. I, 2011

<sup>30</sup> Muchtar, *Panduan Praktis Memenangkan Persaingan Usaha Dengan Menyusun Busnis Plan*, (Jakarta : Kompas Gramedia, 2010). 102

<sup>31</sup> Edy Soetrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009). 104-105

profesionalisme mereka dalam bekerja, kemampuan ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.<sup>32</sup>

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.<sup>33</sup>

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab setiap kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Perbandingan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

---

<sup>32</sup> Edy Soetrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009). 104

<sup>33</sup> Terry, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Liberty, 2014), 101

Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon merupakan salah satu perguruan tinggi di Kabupaten Cirebon yang sedang berkembang menjadi salah satu perguruan tinggi terbaik di Jawa Barat pada tahun 2020.<sup>34</sup> Peran karyawan baik itu staf dan dosen sangatlah menentukan terhadap hasil yang akan dicapai oleh IAI BBC. Berdasarkan observasi di lapangan dalam pencapaian tersebut masih ditemukan beberapa kondisi yang memerlukan perbaikan dari segi manajemennya.

Pertama, penempatan karyawan/staf belum sesuai dengan bidangnya, hal ini mengakibatkan penguasaan terhadap sebuah pekerjaan kurang maksimal terlebih lagi membutuhkan waktu bagi karyawan tersebut untuk melakukan penyesuaian serta pembelajaran tentang tugas-tugas yang diterimanya sehingga output yang dihasilkan masih perlu diperbaiki kembali. Kedua kecepatan pelayanan yang diberikan oleh staf atau dosen menjadi salah satu tolak ukur dalam percepatan pencapaian target yang ingin dicapai oleh IAI BBC, terhambatnya layanan yang diberikan dapat terjadi karena beberapa faktor salah satunya adalah kekurangan tenaga kerja ataupun kurang menguasainya karyawan terhadap sebuah pekerjaan yang dipegangnya, serta ketidak tepatan waktu dalam menjalankan administrasi yang sudah ditentukan.

Ketiga belum tergalinya kreativitas dari karyawan dan dosen secara maksimal kreativitas yang dimaksud dapat berupa sumbangan ide dan pemikiran dalam mengembangkan kualitas IAI BBC, kreativitas dari staf dan dosen akan memberikan nilai plus pada sebuah seni manajemen lembaga di IAI

---

<sup>34</sup> [Http:// Bungabangsacirebon.Ac.Id](http://Bungabangsacirebon.Ac.Id)



BBC, kreativitas-kreativitas yang lahir dari karyawan dan dosen merupakan tolak ukur produktivitas sebuah lembaga yang murni dilahirkan dari pemikiran-pemikiran para karyawan ataupun pengurus. Keempat kontrak kerja yang belum terselenggara secara profesional, dalam pelaksanaannya terdapat beberapa ketidak sesuaian antara isi yang diperjanjikan dengan praktek yang dijalankan oleh karyawan, adapun salah satu bentuk ketidak sesuaian isi kontrak kerja dengan praktek di lapangan berupa penambahan tugas kepada karyawan diluar job yang sudah diperjanjikan sebelumnya serta jumlah jam kerja yang belum jelas, ketidak sesuaian isi kontrak kerja dapat menimbulkan kerugian dari salah satu pihak baik itu secara material ataupun non material, selain itu hal ini menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Melihat fenomena prosedur kerja sebagaimana diuraikan di atas apakah prinsip ketenagakerjaan secara Islam sudah diterapkan IAI Bunga Bangsa Cirebon, dan bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dilihat berdasarkan kinerja karyawan IAI BBC. Atas dasar itu penulis akan mengkajinya lebih jauh dengan melakukan penelitian yang berjudul : *Pengaruh Prinsip Ketenagakerjaan Dalam Islam Melalui Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study di IAI BBC Kabupaten Cirebon)*.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan sebagaimana telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah prinsip kebebasan bekerja, kemuliaan bekerja, keadilan dan kejelasan kontrak kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon?
2. Apakah prinsip kebebasan bekerja, kemuliaan bekerja, keadilan dan kejelasan kontrak kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai di Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon?
3. Apakah kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon?

## C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui pengaruh dan hubungan prinsip kebebasan bekerja, kemuliaan bekerja, keadilan kerja dan kejelasan kontrak kerja terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon?
- b. Mengetahui pengaruh dan hubungan secara tidak langsung prinsip kebebasan bekerja, kemuliaan bekerja, keadilan kerja dan kejelasan kontrak kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon?

- c. Mengetahui pengaruh dan hubungan kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon?

## 2. Kegunaan Penelitian

Penelitian sebagai kegiatan aspek ilmiah merupakan aspek penting karena sebagai perkembangan manusia, penemuan teknologi dan tuntutan aspek dilapangan.<sup>35</sup> Kegunaan penelitian merupakan manfaat yang akan diberikan oleh hasil penelitian yang dapat berupa kesimpulan dan lainnya<sup>36</sup> bertujuan untuk memberikan nilai-nilai akademik yang bermanfaat dan dapat digunakan secara teoritis maupun praktis, adapun manfaat secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

### a Manfaat Teoritis

- 1) Menambah wawasan bagi penulis terkait dengan pengaruh prinsip ketenagakerjaan islam terhadap produktivitas kinerja karyawan.
- 2) Sebagai referensi atauperbandingan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan prinsip ketenagakerjaan dalam islam dan produktivitas kinerja karyawan.
- 3) Menyumbangkan pemikiran bagi dunia pendidikan serta dunia usaha terkait penegakan prinsip-prinsip ketenagakerjaan dan peningkatan produktivitas kenerja karyawan.
- 4) Ikut berkontribusi dalam menambah khazanah kelimuan sebagai salah satu sumber pelengkap dalam pengembangan teori-teori di masa yang

<sup>35</sup> Suryana, Metodologi Penelitian “Model Praktis Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif”, Buku Ajar Perkuliahan (Bandung: UPI, 2010), 15

<sup>36</sup> Sarwono, Jonatan, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*,( Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 108

akan datang khususnya dalam hal prinsip ketenagakerjaan islam dan produktivitas kinerja karyawan.

#### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Memberikan informasi tentang hasil penelitian prinsip ketenagakerjaan terhadap produktivitas kinerja karyawan kepada pengurus IAI BBC, selain itu juga sebagai saran dan bahan evaluasi dalam rangka peningkatan kualitas kinerja karyawan di IAI BBC.
- 2) Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi lembaga IAI BBC dalam hal meningkatkan kinerja karyawannya.
- 3) Penelitian ini merupakan implementasi dari fungsi tridarma perguruan tinggi salah satunya adalah penelitian yang akan memberikan kontribusi positif terhadap dunia keilmuan.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Ramdani dalam sebuah penelitiannya yang berjudul “peran keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan internasional perusahaan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan (studi pada perusahaan X)”, menghasilkan sebuah kesimpulan yang berisi pengaruh persepsi terhadap bentuk-bentuk keadilan organisasi terhadap komitmen karyawan pada perusahaan pada bab IV maka diperoleh simpulan mayor dan minor. Simpulan mayor yaitu bahwa keadilan distributif, prosedural dan interaksional perusahaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan. Sedangkan untuk simpulan minor,



diperoleh bahwa keadilan distributif perusahaan lebih dominan mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan dibandingkan keadilan interaksional dan prosedural perusahaan pada subyek yang diteliti yaitu karyawan pada level operasional perusahaan.<sup>37</sup>

Septarina Budiwati dalam penelitiannya yang berjudul “Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perspektif Pendekatan Filosofis” menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa Bahwa unsur-unsur dan syarat-syarat kebebasan berkontrak, terkonfigurasi seperti itu, titik berat KUH Perdata tersebut teletak pada suatu gambaran pokok dari kosmologi zaman modern yang memandang masyarakat sebagai institusi yang terdiri individu yang merdeka, yang dikuasai/dipandu oleh akal, yang secara sukarela (telah) memilih untuk menjaga hubungan baik lewat hukum serta siap menepati janji (*pacta sunt servanda*). Sekalipun asas kebebasan berkontrak yang diakui secara universal dan juga oleh KUH Perdata, namun pada hakekatnya tidak ada kebebasan berkontrak yang bersifat tanpa batas (*absolut*), melainkan justru di dalam kebebasan tersebut mengandung batas-batas (limit) yang tidak boleh dilampaui dalam pembuatan kontrak.<sup>38</sup>

Rahadian Dimas dalam penelitian yang dilakukan di PT PLN persero distribusi Jawa Timur area jaringan malang dengan “judul pengaruh perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama terhadap hak hak karyawan dan kepuasan kerja yang”, menghasilkan suatu kesimpulan bahwa Perjanjian kerja memiliki

<sup>37</sup>Yohanes B., Rani P., Wardani, “Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Internasional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X)”, Jurnal Psikologi 2 (Desember 2005), 7

<sup>38</sup>Budiwati, Budiaarti. “Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perspektif Pendekatan Filosofis”, Prosiding Seminar Nasional

pengaruh positif dan signifikan terhadap hak-hak karyawan. Keterkaitan ini dapat dilihat dari isi perjanjian kerja pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur area pelayanan dan jaringan Malang yang memuat tentang hak-hak karyawan dan kewajiban dari pekerja dan perusahaan. Perusahaan ini melakukan perjanjian kerja kepada setiap karyawannya, bertujuan untuk mengikat dan membatasi tuntutan lebih akan hak-hak mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja bersama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap hak-hak karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan PT PLN (Persero).

Distribusi Jawa Timur area pelayanan dan Jaringan Malang sudah menggunakan perjanjian kerja bersama untuk menuntut hak-hak mereka terutama hak mereka yang belum dipenuhi perusahaan. Perjanjian kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila pelaksanaan perjanjian kerja dijalankan dengan baik dan perusahaan memberikan semua tuntutan yang tertera pada perjanjian kerja maka pekerja akan merasakan rasa puas pada diri mereka. Perjanjian kerja bersama memiliki hubungan dan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada diri karyawan. Hal ini ditunjukkan dari manfaat dan peranan dari perjanjian kerja bersama yaitu menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan aman dan menyalurkan aspirasi dari anggota serikat pekerja serta memperjuangkan kesejahteraan mereka serta masih banyak lagi manfaat dari perjanjian kerja yang dapat menciptakan kepuasan kerja. Hak-hak karyawan sangat berhubungan dan berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan ketika hak-hak yang sudah diperjuangkan karyawan melalui media perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama dapat dipenuhi dengan baik oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas.<sup>39</sup>

## E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan.<sup>40</sup> Dalam kerangka pemikiran diuraikan pola pikir peneliti, dalil-dalil, hukum-hukum dan kaidah dari penelitian terdahulu yang kemudian akan ditarik benang merah menurut jalan pikiran peneliti, sehingga membentuk model alur pikir penulis.<sup>41</sup>

Adapun kerangka pemikiran peneliti untuk penelitian ini didasarkan pada rasa ingin tahu peneliti tentang pengaruh prinsip ketenagakerjaan menurut islam pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan khususnya di lembaga pendidikan perguruan tinggi seperti IAI Bunga Bangsa Cirebon.

Prinsip menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah asas atau dasar yang menjadi pokok dalam berfikir, bertindak dan sebagainya.<sup>42</sup> Prinsip dapat diartikan sebagai suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan seseorang/kelompok sebagai sebuah pedoman untuk

<sup>39</sup> Dimas, Rahardian, "Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis 1 (November 2015)

<sup>40</sup> Muhidin, Ali. Sambas. *Panduan Praktis Memahami Penelitian*. (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 8.

<sup>41</sup> Suryana. *Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kaulitatif Dan Kuantitatif*. (Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2010), 20.

<sup>42</sup> <https://www.google.com/amp/s/kbbi.web.id/prinsip.html>

berfikir dan bertindak serta prinsip merupakan roh dari sebuah perkembangan maupun perubahan.<sup>43</sup>

Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran, dalam teori ketenagakerjaan menurut BPS (2007) digunakan Konsep Dasar Angkatan Kerja (*Standar Labour Force Concept*) seperti yang digunakan dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas). Konsep ini merupakan konsep yang disarankan dan rekomendasikan *International Labour Organization* (ILO).<sup>44</sup> Ketenagakerjaan merupakan aspek yang penting dalam pembangunan ekonomi karena tenaga kerja merupakan salah satu balas jasa faktor produksi. Topik mengenai masalah kesempatan kerja dan pertumbuhan ekonomi baik dalam skala nasional maupun regional mendapat perhatian banyak orang. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi membutuhkan penambahan investasi dan kebijakan ekonomi yang kondusif merupakan hal penting. Dengan penambahan investasi baru diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang pada akhirnya juga dapat menciptakan lapangan kerja baru.<sup>45</sup>

Islam menjunjung tinggi nilai-nilai ketenagakerjaan yang merupakan salah satu perintah Allah dalam menjalin hubungan sesama manusia demi tercapainya tujuan hukum islam, nilai-nilai yang dijunjung oleh Islam

---

<sup>43</sup><https://id.m.wikipedia.org/wiki/Prinsip>

<sup>44</sup>Badan Pusat Statistik. *Statistik Sosial Sulawesi Selatan Tahun 2007*. (Makassar: BAPPEDA Sulsel Dan BPS Sulsel, 2007), 136.

<sup>45</sup>Muhdar, "Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, Dan Kemiskinan Di Indonesia: Masalah Dan Solusi", *Jurnal Al-Buhuts* 1 (Juni 2015): 44.



dituangkan dalam bentuk empat prinsip ketenagakerjaan yakni sebagai berikut:<sup>46</sup>

1. Kebebasan bekerja manusia.

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah SAW yang dengan tegas mendeklarasikan sikap antiperbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.<sup>47</sup>

2. Prinsip Kemuliaan Bekerja Manusia.

Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigit bekerja untuk kehidupannya. Islam menganjurkan supaya bekerja, karena bekerja adalah latihan kesabaran, ketekunan, keterampilan, kejujuran, ketaatan, mendayagunakan pikiran, menguatkan tubuh, mempertinggi nilai perorangan serta masyarakat dan memperkuat umat.<sup>48</sup>

3. Prinsip keadilan.

Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktifitasnya QS. Al-hadid: 25:

<sup>46</sup> Idwal, *Upah Dan Tenaga Kerja Dalam Islam*, (Bengkulu: IAIN Pers, 2015), 7

<sup>47</sup> Idwal, *Upah Dan Tenaga Kerja Dalam Islam*, (Bengkulu: IAIN Pers, 2015), 8

<sup>48</sup> Mahmud Muhammad Balily, *Etika Kerja; Studi Kajian Konsep Perekonomian Menurut al-Qur'an dan As-Sunnah*, (Jakarta: Bulan Bintang, tth), hlm. 133.

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ  
بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ  
مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ۝ ٢٥

Artinya: *Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama Al-Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.*

Adil di sini dimaksudkan juga dalam penyelenggaraan sarana-sarana penghidupan. Keadilan yang harus ditegakkan ialah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kuat menolong yang lemah, yang kaya membantu yang miskin. Sebaliknya yang lemah pun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan dengan merongrong kepada yang kuat, yang miskin pun jangan merongrong yang kaya. Di samping itu keadilan dalam bidang ketenagakerjaan juga pada cara-cara memperoleh produksi, pendistribusian serta dalam pemanfaatannya.

4. Prinsip kejelasan aqad (perjanjian) dan transaksi upah Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya. Akad merupakan keharusan untuk dibuat dalam rangka mengatur secara prakatis hubungan pekerja-majikan yang meliputi: etika, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Selanjutnya perjanjian juga menegaskan nilai keadministrasian dan

memegang teguh nilai moral yang berkaitan dengan kehalalan. Mengingat hal itu maka dalam transaksi amat diperlukan keterbukaan sehingga sikap spekulatif, penipuan, kolusi, korupsi dan lain-lain dalam berbagai kegiatan ekonomi dapat dihindari dan hal itu diharamkan oleh Islam karena praktek penipuan pasti akan merugikan pihak tertentu. Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi. Prinsip tersebut terangkum dalam sebuah hadis Nabi yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi, *“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan.”*<sup>49</sup>

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>50</sup>

Produktivitas menurut Paul Mali adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.<sup>51</sup>

Menurut Encyclopedia Britania Produktivitas berarti rasio dari hasil yang

<sup>49</sup>Afzalur, Rahman. *Doktrin Ekonomi Islam*. (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995), 252.

<sup>50</sup> Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. RemajaRosdakarya 2013), 18.

<sup>51</sup>Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2001), 57.

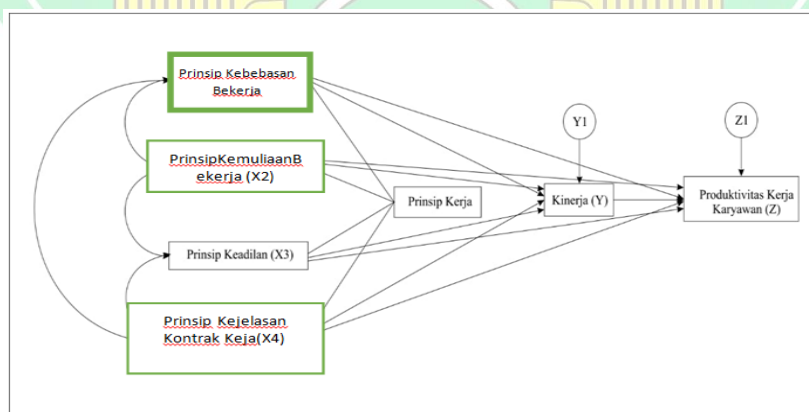
dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.<sup>52</sup>

Sinungan mengelompokkan pengertian produktivitas menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:<sup>53</sup>

- a Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
- b Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Secara singkat kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1  
Kerangka Pemikiran



<sup>52</sup>Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2001), 56.

<sup>53</sup>Purnama, Idwan. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi*. (Bandung: CV. Epsilon, 2001), 62.





## F. Sistematika Penelitian

Untuk memperoleh gambaran dan mempermudah pembahasan maka di susunlah sistematika penulisan dari karya tulis ini sebagai berikut.

1. Bab I Merupakan Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang permasalahan dalam penelitian ini, serta perumusan masalah, tujuan penelitian hingga manfaat dan sistematika penelitian.
2. Bab II Landasan teori yang diawali dengan menjelaskan secara garis besar teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini dari berbagai referensi agar memperjelas teori dan konsep yang digunakan.
3. Bab III Metode penelitian menjelaskan tentang proses penelitian yang dilakukan di lapangan, metode yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan teori yang di pelajari sebelumnya serta dijelaskan pada bab sebelumnya, yang mana metode ini meliputi penyebaran angket.
4. Bab IV Pembahasan yaitu menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan berupa isian hasil wawancara angket yang kemudian akan diolah menggunakan pendekatan statistik.
5. Bab V Penutup yaitu akhir dari karya tulis yang berisikan kesimpulan dan saran, kesimpulan yang di tarik adalah hasil dari penelitian yang telah diolah serta saran merupakan masukan dari peneliti terhadap permasalahan yang diteliti.