

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi syari'ah di Indonesia boleh dikatakan mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini ditandai dengan banyak berdirinya lembaga keuangan yang secara operasional menggunakan prinsip bagi hasil atau dikenal dengan prinsip syari'ah.<sup>1</sup>

Perkembangan lembaga keuangan syariah diawali dengan terbitnya Undang-Undang No 7 tahun 1992 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No 10 tahun 1998.<sup>2</sup> Implikasi positif dari kebijakan pemerintah diatas adalah banyak berdirinya lembaga-lembaga keuangan syariah. Dalam perkembangannya sekarang ini, ada dua jenis lembaga keuangan syariah yaitu lembaga keuangan syariah yang berupa bank dan non bank. Lembaga keuangan syariah yang berupa bank terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) sedangkan lembaga keuangan syariah non bank antara lain berupa Asuransi Syariah (AS), Baitul Maal Wa Tamwill (BMT), Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS) dan Asuransi Takaful ( AT ).<sup>3</sup>

Lembaga-lembaga keuangan syariah tersebut, pada umumnya mempunyai karakteristik yang berbeda dengan lembaga keuangan konvensional yakni berpegang pada prinsip-prinsip ekonomi syariah dan mempunyai lembaga pengawas syariah. Namun yang paling banyak ditemukan di lapangan saat ini adalah berkembangnya lembaga keuangan syariah non bank yakni *Baitul Mal Wa Tamwil* (BMT).<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>Ahmad Hassan Ridwan, *BMT & BANK ISLAM: Instrumen Lembaga Keuangan Syari'ah*, Bandung : Pustaka Bani Quraisy. 2004 , h. 31.

<sup>2</sup>H. Malayu S.P Hasibun, *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta :PT BumiAksara. 2008, h. 39.

<sup>3</sup>Ahmad Hassan Ridwan, *Op. Cit.* h. 159.

<sup>4</sup>*Ibid.* h. 159-160.

Menurut Muhammad Ridwan BMT merupakan kependekan dari *Baitul Mal wa Tamwil* atau dapat juga ditulis dengan *baitul maal wa baitul tanwil*. Secara *harfiah/lughowi baitul maal* berarti rumah dana dan *baitul tamwil* berarti rumah usaha. *Baitul maal* dikembangkan berdasarkan sejarah perkembangannya, yakni dari masa Nabi sampai abad pertengahan perkembangan Islam. Dimana *baitul maal* berfungsi untuk mengumpulkan sekaligus mentasyarufkan dana sosial. Sedangkan *baitul tanwil* merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba.<sup>5</sup>

Dari pengertian tersebut dapat ditarik suatu pengertian yang menyeluruh bahwa BMT merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial. Peran sosial BMT akan terlihat pada definisi *baitul maal*, sedangkan peran bisnis BMT terlihat dari definisi *baitul tamwil*. Sebagai lembaga sosial, *baitul maal* memiliki kesamaan fungsi dan peran dengan Lembaga Amil Zakat (LAZ), oleh karenanya, *baitul maal* ini harus didorong agar mampu berperan secara profesional menjadi LAZ yang mapan. Fungsi tersebut paling tidak meliputi upaya pengumpulan dana zakat, infaq, sedekah, wakaf dan sumber dana-dana sosial yang lain, dan upaya pensyarufan zakat kepada golongan yang paling berhak sesuai dengan ketentuan asnabiah (UU Nomor 38 tahun 1999).<sup>6</sup>

Sedangkan menurut Andri Soemitra BMT adalah kependekan kata Balai Usaha Mandiri Terpadu atau Baitul Mal wa Tamwil, yaitu lembaga keuangan mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. BMT merupakan balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan lembaga *bait al-mal wa al-tamwil*, dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan

---

<sup>5</sup> Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, Yogyakarta : UII Pres. 2004, h. 126.

<sup>6</sup> *Ibid.*

ekonominya. Selain itu, *baitul mal wat tamwil* juga bisa menerima titipan zakat, infaq, dan sedekah, serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya.<sup>7</sup>

Banyaknya lembaga keuangan mikro syariah yang tersebar di Indonesia ternyata masih belum memberikan sinyal positif, termasuk Baitul Mal Wa Tamwil (BMT). Sebagai lembaga keuangan mikro yang mempunyai keberpihakan terhadap masyarakat ekonomi lemah, banyak tantangan dan permasalahan yang timbul dan dihadapi dalam perkembangan BMT, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Munculnya begitu banyak BMT di Indonesia tidak didukung oleh faktor-faktor yang dapat mendukung suatu BMT untuk dapat terus berkembang dan berjalan dengan baik. Fakta di lapangan menunjukkan banyak BMT yang tenggelam dan bubar disebabkan berbagai hal, antara lain karena manajemen yang kurang profesional, pengelola yang tidak amanah memunculkan ketidakpercayaan masyarakat sehingga memicu penarikan dana secara besar-besaran dan kesulitan modal.<sup>8</sup>

Selain kelemahan internal BMT yang telah disebut diatas, BMT juga dihadapkan pada tantangan yang lebih berat. BMT tidak dapat lagi mengandalkan modal kepercayaannya pada sentimen masyarakat tentang isu-isu syariah, seperti keharaman riba dan sistem bunga serta menjalankan sistem ekonomi berdasarkan syariah Islam. Oleh karena itu mau tidak mau BMT harus meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi agar mampu bersaing dan bertahan hidup.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup>Andri Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group. 2009, h. 448.

<sup>8</sup> Muhammad Ridwan, *Op. cit.* h. 136.

<sup>9</sup> Rifki Ali Akbar, "Analisis Efisiensi Baitul Mal Wa Tamwil Dengan Menggunakan *DATA ENVELOPMENT ANALYSIS* (DEA) Studi pada BMT Bina Ummat Sejahtera di Jawa Tengah pada Tahun 2009", *Skripsi*, Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010, diPublikasikan, h. 20.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar lembaga keuangan syariah dewasa ini menuntut BMT harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan lembaga keuangan syariah lain, salah satu hal yang dapat ditempuh BMT agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat, yaitu peranan sumber daya manusia dalam BMT sangatlah penting kerana sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas BMT dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Berhasil tidaknya suatu BMT dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri untuk mempertahankan BMT dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau lembaga keuangan syariah sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya.<sup>10</sup> Tujuan dilakukannya penilaian kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.<sup>11</sup>

Salah satu BMT yang ada di Indonesia adalah BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS). BMT ini beroperasi di daerah pesisir utara Jawa, diantara nelayan-nelayan kecil di Lasem, Rembang. Pada awal pendiriannya BMT Bina Ummat Sejahtera mampu menggerakkan lebih dari 20 pendiri dengan mengumpulkan modal awal Rp

---

<sup>10</sup> Husaini Usman, *MANAJEMEN Teori, Praktik, & Riset Pendidikan*, Jakarta : PT Bumi Aksara. 2008, h. 456.

<sup>11</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 2002, h. 195.

10 juta. Pada April 2004, BMT Bina Ummat Sejahtera telah memiliki aset Rp 17,1 Milyar.<sup>12</sup>

Kenaikan Upah atau gaji di BMT ( BUS ) naik sesuai jabatan yang di kerjakan yaitu dari training ( 3 bln ) sampai magang naik 25%, magang ( 3 bln ) sampai kontrak naik 50%, kontrak (1 th ) sampai calon pengelola naik 10%, calon pengelola ( 1 th ) sampai pengelola naik 20%. Kenaikan upah juga bisa didapat dengan hasil kinerja yang dinilai langsung oleh Manajer cabang masing-masing seperti prestasi, fanding, landing, dan lain-lain.<sup>13</sup> Hasil wawancara yang saya dapat dari Manajer cabang utama Semarang upah yang diberikannya sudah dipotong zakat. Zakat adalah sejumlah harta tertentu yang diwajibkan oleh Allah diserahkan kepada orang-orang yang berhak.<sup>14</sup> Zakat mempunyai kedudukan penting dalam struktur ekonomi keagamaan dari mekanisme keuangan Islam. Nabi menyebutnya sebagai salah satu rukun Islam.<sup>15</sup> Yaitu tiada tuhan selain Allah, Muhammad adalah utusan Allah, ditegakkannya solat, pembayaran zakat, pelaksanaan haji dan puasa pada bulan Ramadhan.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Tujuan upah diberikan kepada karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan, apakah dengan sistem pemberian upah di BMT Bina Ummat Sejahtera tersebut karyawan bisa meningkatkan produktivitasnya.

---

<sup>12</sup> <http://aenulloh.blogspot.com/2010/02/agus-muharram-banyaknya-skim-di-kjks.html>

<sup>13</sup> Data sumber diperoleh dari manajer BMT Bina umat sejahtera cabang sayung.

<sup>14</sup> Makhalul Ilmi, *Teori Dan Praktek Mikro Keuangan Syariah : Beberapa Permasalahan Dan Alternative Solusi*, Yogyakarta: UII Pres, 2002, h. 67.

<sup>15</sup> Sabahuddin Azmi, *Menimbang Ekonimi Islam*, Bandung: Penerbit Nuansa, 2005, Cet. I, h. 93-94.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.<sup>16</sup> Untuk itu sudah layaknya pemilik lembaga keuangan baik swasta maupun pemerintah memberikan sebuah motivasi bagi karyawannya supaya menghasilkan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu lembaga keuangan memberikan semacam perhatian yang khusus pada karyawannya untuk meningkatkan kemajuan dan kemampuan tenaga kerja serta kesejahteraan karyawan.

Berbagai ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas, sering dihubungkan dengan produktivitas. Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi dan biaya peralatan. Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (sales), pendapatan, *market share*, dan kerusakan.<sup>17</sup>

John Kendrick mendefinisikan produktivitas sebagai “ hubungan antara output (O) barang serta jasa dan input ( I ) sumberdaya manusia dan bukan manusia, yang digunakan dalam proses produksi, hubungan tersebut biasanya dinyatakan dalam bentuk ratio O/I “, dalam arti bahwa produktivitas adalah rasio output terhadap input. Semakin tinggi numerik dari rasio ini, semakin besar pula angka produktivitas.<sup>18</sup>

Pada umumnya seseorang bekerja pada perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan sehari-hari, dengan upah yang cukup akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan tersebut.

Sebagai bagian dari biaya, upah sering dipandang sebagai aspek yang diharapkan dapat memberikan dampak produktivitas setinggi-tingginya agar kelangsungan hidup perusahaan dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu. Sebaliknya

---

<sup>16</sup> Ernie Tisnawati. S. dan Kurniawan. S, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005, Cet. I, h. 369.

<sup>17</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI. 2003, h. 159.

<sup>18</sup> James A.F Stoner Charles Wankel, *Perencanaan & Pengembalian Keputusan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Rineka Cipta,2003, h. 318-319.

dari kacamata kaum pekerja, upah adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarga.<sup>19</sup>

Menurut Saul W. Gellerman upah adalah harga untuk adanya bakat. Pentingnya bagi motivasi terutama ialah karena pengaruhnya untuk mendistribusikan orang-orang dengan watak, tujuan, dan nilai yang berbeda-beda di antara pekerjaan yang bersaing.<sup>20</sup>

Menurut Susilo Martoyo upah atau gaji karyawan adalah suatu bentuk pemberian kompensasi<sup>21</sup> yang bersifat “financial” dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.<sup>22</sup>

Upah Islami adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).<sup>23</sup>

Proses penentuan upah yang Islami berasal dari dua faktor, obyektif dan subyektif. *Obyektif* adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, sedangkan *subyektif* adalah upah ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial.<sup>24</sup> Maksud dari pertimbangan-pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan dari tenaga kerja tersebut. Selama ini ekonomi konvensional berpendapat bahwa upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah dipasar tenaga kerja. Namun ada sisi kemanusiaan yang harus dipertimbangkan pula.

Menurut Dewan penelitian pengupahan nasional Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Untuk

---

<sup>19</sup> Budi W. Soetjipto, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Amara Book. 2008, h. 247.

<sup>20</sup> Saul W. Gellerman, *Manajer dan Bawahan*, Jakarta : PT. Djaya Pirusa. 1983, h. 20.

<sup>21</sup> Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya.

<sup>22</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta. 1990, h. 102.

<sup>23</sup> <http://java-wira-oke.blogspot.com/2010/05/upah-dalam-islam.html>

<sup>24</sup> *Ibid.*

suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>25</sup>

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab penurunnya kinerja karyawan, salah satunya adalah masalah upah karyawan dalam pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan sesuai syariah Islam. Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal, selain itu faktor upah dan gaji ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan.

Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Tujuan utama pemberian kompensasi tampaknya sudah tidak perlu dipermasalahkan lagi, yaitu untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan satu hal yang sering kali terlupakan adalah mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan. Sehingga kompensasi dapat juga dilihat sebagai salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Heidjrachman Dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 2002, h. 138.

<sup>26</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 2002, h. 245.

Upah adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan akan memotivasi karyawan sehingga dapat tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul :

**PENGARUH SISTEM PEMBERIAN UPAH ISLAMI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN** “Studi Pada BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Semarang “.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sebagai suatu lembaga keuangan syariah, BMT Bina Ummat Sejahtera dalam menjalankan bidang usahanya, BMT sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar produktivitas karyawan maksimal dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “ Bagaimana pengaruh sistem pemberian upah Islami terhadap peningkatan produktivitas karyawan “.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem pemberian upah Islami terhadap peningkatan produktivitas karyawan ?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

### **1. Bagi BMT Bina Ummat Sejahtera**

BMT Bina Ummat Sejahtera menggunakan penelitian ini dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil selama ini, sehingga

dimasa datang BMT Bina Ummat Sejahtera dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai upah yang Islami.

## 2. Bagi Penulis

Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan.

## 3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini maka disusun sistematika skripsi sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini dimuat tentang : latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan inti masalah yaitu meliputi pengertian : sistem upah Islami, produktivitas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran data, dan Metode analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini memuat tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, analisis data, dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran saran yang perlu disampaikan.