

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna dimuka bumi ini. Selain memiliki ciri-ciri fisik yang khas juga dilengkapi dengan kemampuan intelegensi dan daya nalar yang tinggi sehingga ia mampu berfikir, berbuat dan bertindak kearah perkembangan manusia yang utuh. Manusia mempunya otak yang sangat berperan penting dalam mengendalikan segala aktifitas. Otak merupakan bank pikiran yang dimiliki oleh setiap manusia, karena dengan otak ia akan selalu berfikir bagaimaa caranya memecahkan masalah yang ada dalam hidup mereka didunia ini.

خَيْرُ النَّاسِ أَحْسَنُهُمْ خُلُقًا وَ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baiknya manusia adalah yang baik akhlaknya dan bermanfaat bagi orang lain”,(H.R. Ahmad)

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿١﴾

“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”

Sumber daya manusia (SDM) semula merupakan terjemah dari “human resource,” ada juga sama dengan “man power” sama dengan (tenaga kerja) dan bahkan ada yang mengatakan pengertian SDM dengan persnel sama dengan personalia kepegawaian.¹

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.² Maka dari itu dibutuhkanlah sumber daya manusia yang tepat guna dan potensi atau kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Jika tanpa adanya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu tidak akan memberi dampak yang baik bahkan sebaliknya akan menyebabkan kerugian bagi perusahaannya.

Sumber daya manusia adalah salah satu modal utama atau unsur terpenting dalam setiap organisasi atau perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang baik atau tidak adanya kualitas kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia, maka sumber daya manusia tersebut tidak akan memberikan dampak yang bagus untuk sebuah organisasi atau perusahaannya, walaupun

¹ Ali Nurdin Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Faza Media 2006),h. 27.

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Kencana, 2009), h. 1.

terdapat sumber daya manusia yang melimpah jika tanpa adanya kemampuan yang dimiliki maka sumber daya tersebut tidak akan berguna.

Menggunakan sumber daya luar untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan dari karyawan akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, prestasi kerja yang lebih baik, moral kerja yang lebih tinggi.³ Dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian. Jika kita menerima apa yang kita baca, maka perusahaan semakin menyadari bahwa manusia adalah aset terpenting dan merupakan sumber utama keunggulan kompetitif mereka.⁴

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾

*“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”*⁵

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasinya itu. Namun, sumber daya manusia tersebut tidak dengan sendirinya tertarik untuk menjadi anggota dari

³ Geoffrey G. Meredith, *Kewirausahaan Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT Ikrar Mandiriabadi, 1996), h.199.

⁴ David Rees & Richard McBain, *People Management Teori & Strategi* (Jakarta: Kencana 2007)

⁵ Darus Sunnah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: CV Darus Sunnah 2002)

sebuah organisasi dan bentuk organisasi yang lain, dan setelah bergabung mereka juga tidak dengan sendirinya dapat mengeluarkan kemampuan yang dia miliki.

Prestasi kerja karyawan ditentukan oleh keinginan dan kemampuan mereka, untuk itu pertanyaan yang perlu dijawab adalah tentang siapa yang bertanggung jawab untuk memberdayakan sumber daya manusia (sdm) yang ada dan apa yang mereka harus lakukan agar sdm mempunyai keinginan dan kemampuan untuk berprestasi.⁶

Pada umumnya kegiatan-kegiatan dibidang sumber daya manusia dapat dilihat dari sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dan dengan cara pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan atau sebuah organisasi tersebut itu akan memberikan dampak yang

⁶ Mutiara S. Pangabean, M.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, 2002-2004), h. 11.

positif baik bagi karyawan/tenagakerja ataupun bagi perusahaan yang bersangkutan, dan dengan demikian antara karyawan dan perusahaan akan saling menguntungkan, yaitu dari sisi perusahaan akan mendapatkan pendapatan atau laba yang sesuai keinginan dan dari sisi karyawan akan memberi kenaikan pendapatan atau gaji dan pengalaman kerja dari pelatihan dan pengembangan tersebut.

Pendapatan merupakan hasil yang diperoleh dari kegiatan-kegiatan perusahaan dalam suatu periode, Pendapatan merupakan jumlah yang dibebankan kepada langganan atas barang dan jasa yang dijual, dan merupakan unsur yang paling penting dalam sebuah perusahaan, karena pendapatan akan dapat menentukan maju-mundurnya suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh pendapatan yang diharapkannya. Pendapatan pada dasarnya diperoleh dari hasil penjualan produk atau jasa yang diberikan.⁷

Pendapatan atau yang lebih sering dikenal adalah, gaji karyawan adalah salah satu akhir yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dikerjakan diperusahaan tersebut. Jika pendapatan itu tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan maka akan mengakibatkan masalah bagi perusahaannya tersebut. Pendapatan karyawan adalah kewajiban perusahaan untuk membayar atas jasa yang telah dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan.

⁷ <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3859/Bab%202.pdf?sequence=4>

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dengan sumber daya manusia yang melimpah itu harus diikuti dengan kemampuan dan pendidikan karyawan, karena dengan kemampuan yang baik maka akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendapatan yang diinginkan dan sesuai dengan kemampuannya, dan begitupun sebaliknya. Sehingga dalam menempatkan posisi para karyawan itu sesuai dengan kemampuan dan pendidikan sebagai penunjangnya, karena dengan kemampuan dan pendidikan itulah yang akan mempengaruhi pendapatan yang mereka terima, semakin besar kemampuan mereka maka akan memberikan kesempatan untuk mendapatkan gaji dan fasilitas yang diinginkan. Bahkan dengan adanya sumber daya manusia yang melimpah tetapi tidak adanya potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan di CV. Cahaya Putri Mandiri itu akan menambah masalah, yaitu, ketidakpuasan akan hasil kerja karyawan dan ketidakpuasan gaji karyawan atas perbedaan yang mereka terima antara karyawan yang memiliki kemampuan dan yang tidak memiliki kemampuan.

Maka dari itu untuk mengetahui potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan di CV. Cahaya Putri Mandiri tersebut dibutuhkanlah pelatihan dan pengembangan, karena dengan adanya kemampuan dan potensi yang bagus maka akan memberikan kesempatan karyawan untuk mendapatkan pendapatan dan fasilitas kerja yang baik sesuai dengan potensi yang dimiliki, dan bagi perusahaan akan mendapatkan kepuasan atas hasil kerja karyawannya. Dan apabila

kemampuan itu tidak ada, maka mereka tidak bisa menuntut apa yang menjadi keinginan mereka.

Selain kemampuan, seorang karyawan juga harus memiliki pendidikan dan pengetahuan yang bagus. Karena dengan pendidikan dan pengetahuan yang baik, maka karyawan akan memiliki potensi atau kemampuan yang baik juga, karena dengan mereka belajar kejenjang yang lebih tinggi mereka akan mendapatkan pengalaman dan mampu menggali kemampuan yang ada didalam dirinya. Sedangkan diperusahaan tersebut para karyawan sebagian besar berpendidikan rendah, sehingga karyawan memiliki kemampuan yang rendah pula, dan karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan posisi kerja yang sesuai dengan yang diharapkan, karena diperusahaan tersebut tidak adanya penyeleksian, mereka hanya menerima dan menempatkan karyawan dibagian yang kosong.

Di CV. Cahaya Putri Mandiri dalam sistem pembayaran gaji pun berbeda-beda sesuai dengan potensi dan kemampuan yang mereka miliki, sehingga menimbulkan ketidak puasan atas pendapatan yang mereka terima.

Selain karyawan, perusahaan juga harus memiliki kualitas visi dan misi yang baik dan memiliki manajer yang berkualitas agar mampu mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas juga. Karena Sumber daya manusia adalah salah satu modal utama atau unsur terpenting dalam setiap organisasi atau perusahaan, Hal ini mengingatkan agar perusahaan memiliki manajemen yang baik karena jika sistem manajemen yang baik, maka yang terjadi adalah perusahaan untung

besar dan karyawan pun akan mendapatkan pendapatan dan fasilitas yang lebih baik, maka dengan kondisi seperti ini akan membuat nyaman karyawan dan mendapatkan gaji atau pendapatan yang sesuai dengan kemampuannya, dan bagi perusahaan akan mendapatkan kepuasan atas hasil kerja karyawannya. Kondisi seperti inilah yang membuat penulis untuk melakukan penelitian tentang *“Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Pendapatan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam” (Studi Kasus Di CV. Cahaya Putri Mandiri, Kec.Ciwandan, Cilegon.*

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan urain yang terdapat pada latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Karyawan hanya memiliki keinginan yang besar untuk bekerja tetapi dalam segi kemampuan dan potensi tidak ada.
2. Karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut tidak memiliki kemampuan dan kesiapan dalam bekerja, akan tetapi mereka tidak merasa puas akan gaji yang diberikan perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Dalam pembatasan masalah ini, Penulis memberikan batasan masalah-masalah dalam melakukan penelitian ini agar pada saat penelitian tidak menyimpang dan terfokus pada satu masalah.

Di antaranya yaitu membahas secara garis besar apa yang dimaksud dengan sumber daya manusia, tentang kemampuan, kesiapan dan pendidikan karyawan.

Dan mengenai masalah pendapatan yang diterima oleh karyawan di CV. Cahaya Putri Mandiri itu sesuai dengan potensi yang mereka miliki. Dan peneliti ini melakukan penelitian ini perusahaan CV. Cahaya Putri Mandiri di Kec. Ciwandan Kota Cilegon.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besarkah pengaruh sumber daya manusia yang terdapat di CV. Cahaya Putri Mandiri terhadap pendapatan karyawan?
2. Bagaimanakah perspektif ekonomi syar'iah terhadap kualitas sumber daya manusia?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diatas, Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah sumber daya manusia yang terdapat di CV. Cahaya Putri Mandiri
2. Untuk mengetahui Bagaimanakah perspektif ekonomi syar'iah terhadap kualitas sumber daya manusia

F. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian yang dilakukan ini mampu memberikan manfaat, diantaranya yaitu:

1. Menambah ilmu pengetahuan, mengenai sumber daya manusia yang terdapat diperusahaan CV. Cahaya Putri Mandiri

2. Memberikan informasi mengenai dampak potensi yang ada disumber daya manusia yang lain terhadap pendapatan ketenagakerjaan/karyawan.
3. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan potensi-potensi yang pada karyawan agar mampu menyetarakan pendapatan karyawannya.
4. sebagai referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk mengkaji dalam bidang yang sama dengan menggunakan metode dan ruang lingkup yang berbeda.

G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan untuk penelitian ini diantaranya:

1. Nama: Agus Roni, NIM: 081400179. Agus Roni ini mahasiswa IAIN “Sultan Maulana Hasanuddin” Banten yang lulus pada tahun 2012 pada jurusan Ekonomi Islam dengan Judul Skripsi: Pengaruh Upah Yang Diberikan Perusahaan Terhadap Kesejahteraan ekonomi Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Kampung Ledug pada karyawan PT Gajah Tunggal Tangerang). Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Apakah dengan upah yang diberikan oleh perusahaan PT Gajah Tunggal secara Islam dapat mencukupi kebutuhan hidup dan mensejahterakan karyawa, 2) Apakah upah yang diberikan perusahaan PT Gajah Tunggal berpengaruh terhadap kesejahteraan ekonomi karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:1) untuk mengetahui apakah dengan upah yang diberikan oleh perusahaan PT Gajah Tunggal secara Islami dapat mencukupi kebutuhan hidup dan mensejahterakan karyawan, 2) untuk

menganalisis apakah upah yang diberikan perusahaan PT Gajah Tunggal berpengaruh terhadap kesejahteraan ekonomi karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis Regresi Linear Sederhana dengan hasil $Y = 6,267 + 0,582$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara upah yang diberikan perusahaan terhadap kesejahteraan ekonomi karyawan. Adapun nilai korelasi $r = 0,292$ artinya memiliki hubungan yang rendah, sedangkan untuk melihat pengaruhnya, Penulis menggunakan koefisien determinasi dimana $R^2 = 0,085$ artinya pengaruh upah yang diberikan perusahaan terhadap kesejahteraan ekonomi karyawan sebesar 8,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 6, 267 + 0,582$, dan uji hipotesis meliputi t hitung dan t tabel yaitu t hitung lebih besar dari t tabel ($2,117 > 1,684$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa terdapat pengaruh antara upah yang diberikan perusahaan PT Gajah Tunggal terhadap kesejahteraan ekonominya.⁸

2. Nama: Siti Sari Rizqiyah, NIM: 101400491, Siti Handayani adalah mahasiswa IAIN “Sultan Maulana Hasanudin” Baten, yang lulus pada tahun 2014 pada jurusan Ekonomi Islam dengan judul Skripsi: Pengaruh Usaha Jasa Sewa Tenda Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi di Kelurahan Karaton Kecamatan Majasari Kabupaten Pandeglang). usaha jasa sewa tenda merupakan

⁸ Agus Roni, Nim:081400179, Judul Skripsi: Pengaruh Upah Yang Diberikan Perusahaan Terhadap Kesejahteraan ekonomi Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (serang, 2012)

salah satu dari usaha pengadaan barang yang dilakukan oleh perorangan maupun oleh perusahaan yang muncul karena adanya kebutuhan akan suatu barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat dalam perlengkapan akan keperluan event-event tertentu. Proses kerja suatu usaha pasti membutuhkan tenaga kerja atau SDM yang akan membantu menghasilkan hasil usaha tersebut. Tenaga kerja yang dimaksud bisa disebut buruh atau karyawan. Pemilik usaha dituntut memperhatikan masalah-masalah yang berkaitan dengan hak-hak dan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawannya, karena dengan terpenuhinya hak maupun kebutuhan dari karyawannya dapat meningkatkan semangat kerja maupun kinerja kerjanya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: (1) Bagaimana sistem pembayaran gaji yang dilakukan dalam usaha sewa tenda di Kelurahan Karaton Kecamatan Majasari Kabupaten Pandeglang? (2) Apakah usaha jasa sewa tenda berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan? (3) Seberapa besar pengaruh usaha jasa sewa tenda terhadap kesejahteraan karyawan? Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui sistem pembayaran gaji yang dilakukan dalam usaha sewa tenda di Kelurahan Karaton Kecamatan Majasari Kabupaten Pandeglang (2) Untuk mengetahui Apakah usaha jasa sewa tenda berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan (3) Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh usaha jasa sewa tenda terhadap kesejahteraan karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari 3 perusahaan jasa sewa tenda di Kelurahan

Karaton kecamatan Majasari Kabupaten Pandeglang. Sampel dari penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh dari total populasi dijadikan sebagai objek penelitian yang berjumlah 18 responden/karyawan. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil wawancara epada pengusaha dan karyawannya. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan aplikasi Microsoft Excel 2010 dan SPSS vr 16,0. Uji yang digunakan dalah uji hipotesis, analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2). kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah: (1) Sistem pembayaran gaji yang diterapkan di setiap perusahaan berbeda-beda tergantung dari kesepakatan antara pengusaha dan karyawan. (2) Hubungan pengaruh usaha jasa sewa tenda terhadap kesejahteraan karyawan adalah sangat kuat. (3) Pengaruh usaha jasa sewa tenda terhada kesejahteraan karyawan hanya sebesar 65,8%.⁹

H. Kerangka Pemikiran

1. Sumber Daya Manusia

Wether dan Davis¹⁰ menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “Pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menemukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

⁹ Siti Sari Rizqiyah, Nim: 101400491, judul skripsi: Pengaruh Usaha Jasa Sewa Tenda Terhadap kesejahteraan karyawan (Serang 2014)

¹⁰ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2009),h.1-2.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha¹¹ adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence, Creativiti dan imagination*; Dalam kenyataannya, ada negara yang memiliki sumber daya alami tetapi sangat maju perekonomiannya karena keunggulan sumber daya manusianya, sebaliknya di Indonesia saja memiliki keduanya tetapi tertinggal dan terpuruk perekonomiannya hanya karena sumber daya manusia yang masih berada dibawah standar “unggul”.¹²

Terdapat berbagai macam pandangan terhadap manusia sebagai tenaga kerja, misalnya oleh Flipo, Miks, Skhuls.¹³ Pada tiap pendekatan tergambar penekanan tertentu atas aspek manusia sebagai tenaga kerja.

- a. Pendekatan mekanikal menekankan manusia sebagai faktor-faktor produksi
- b. Pendekatan paternalistik memandang manusia sebagai makhluk yang memerlukan sandang, pangan, dan papan.
- c. Pendekatan hubungan antarmanusia melihat pada aspek sosial dan harga diri manusia.
- d. Pendekatan SDM memandang manusia sebagai makhluk yang menghendaki perkembangan, yang menginginkan kegiatan-kegiatan sesuai dengan kemampuan sebagai makhluk yang berhasrat mengaktualisasikan dirinya.¹⁴

2. Pendapatan karyawan

Pendapatan adalah segala sesuatu yang diperoleh karyawan dari hasil pekerjaannya, atas apa yang telah diberikan kepada pihak perusahaan. Menurut teori Milton Friedman bahwa pendapatan masyarakat digolongkan menjadi dua, yaitu pendapatan permanen dan pendapatan sementara. Pendapatan permanen

¹¹ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2009),h.1-2.

¹² Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2009),h.1-2.

¹³ Supartono dkk, *Ilmu Alamiyah Dasar*, (Bogor Selatan: Ghalia Indonesia 2004),h. 143.

¹⁴ Supartono dkk, *Ilmu Alamiyah Dasar*, (Bogor Selatan: Ghalia Indonesia 2004),h. 143.

adalah pendapatan yang selalu diterima pada periode tertentu dan dapat diperkirakan sebelumnya. Pendapatan sementara adalah pendapatan yang diperoleh dan hasil semua faktor yang menentukan kekayaan seseorang.¹⁵

Pendapatan karyawan dalam sehari-hari juga diartikan sebagai pembayaran atas apa yang telah dikerjakan oleh para pekerja yang lebih dikenal dengan upah karyawan. Didalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

Ahli ekonomi membuat perbedaan diantara dua pengertian upah yaitu: upah uang dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.¹⁶

Pada dasarnya, upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal contract*.

¹⁵ Manung Raharja, *Teori Ekonomi Mikro, Edisi Ketiga*, (Jakarta: LP Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2006)

¹⁶ Sadono sukirno, *MikroEkonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 351

Upah biasanya diberikan pada pekerja pada tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara itu, gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkat yang lebih tinggi.

Perusahaan dituntut untuk memperhatikan masalah yang berkaitan dengan hak-hak dan keinginan para karyawannya, karena dengan terpenuhinya hak maupun keinginan dari karyawannya dapat meningkatkan semangat kerja dan dapat memperbaiki kualitas karyawannya.

Upah dan gaji dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Namun, untuk upah dapat lebih bervariasi tergantung jenis dan sifat pekerjaannya. Menurut waktunya, upah dapat diberikan atas dasar prestasi atau produksinya, seperti pembayaran upah per unit produksi atau jasa yang dihasilkan atau berdasarkan terselesaikannya suatu unit pekerjaan tertentu.¹⁷

I. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis membagi pembahasan dalam lima bab, diantaranya yaitu.

BAB I: Membahas tentang pendahuluan: terdiri dari Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu yang Relevan, Kerangka Pemikiran, Hipotesis, Sistematika Pembahasan.

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, PT Raja Grafindo, 2011), h. 352

BAB II :Dalam bab ini menjelaskan tentang kajian pustaka yang meliputi sumber daya manusia, ketenagakerjaan, pendapatan karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan karyawan, hipotesa.

BAB III: Membahas mengenai Metode Penelitian: Waktu dan Tempat Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis Metode Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data.

BAB IV: Dalam bab ini membahas tentang Pembahasan, Hasil Penelitian.

BAB V: Dalam bab yang terakhir membahas tentang Kesimpulan dan Saran.