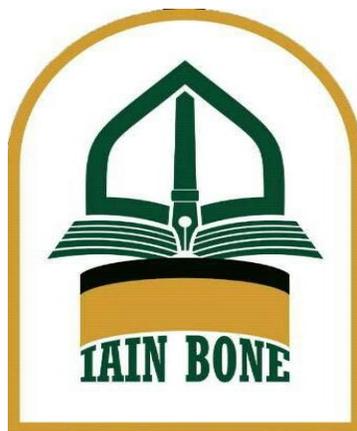


**ANALISIS PERBEDAAN UPAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(STUDI PADA PERCETAKAN MOTO X DIGITAL
PRINTING STIKER DAN TRAIL SHOP)**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone

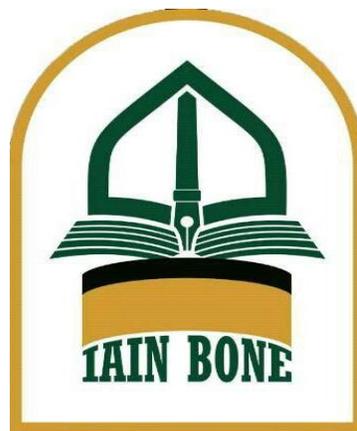
Oleh:

ANUGRAH
NIM. 01.15.3042

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) BONE**

2020

**ANALISIS PERBEDAAN UPAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(STUDI PADA PERCETAKAN MOTO X DIGITAL
PRINTING STIKER DAN TRAIL SHOP)**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone

Oleh:

ANUGRAH
NIM. 01.15.3042

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) BONE**

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, dibuat atau dibantu orang lain, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Watampone, 25 September 2019

Penulis,

ANUGRAH

NIM. 01. 15. 3042

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulis skripsi Saudara Anugrah, NIM: 01.15.3042 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah pada IAIN Bone, setelah meneliti dan mengoreksi dengan seksama skripsi yang bersangkutan dengan judul “*Analisis Perbedaan Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop)*”, menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk dimunaqasyahkan.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk proses selanjutnya.

Watampone, 25 September 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. A. Sarjan, MA.
NIP. 19580905 198303 1 005

A. IkaFahrika, SE., M.Si
NIP. 19790620 201503 2001

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul *Analisis Perbedaan Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop)* yang disusun oleh Saudara Anugrah, NIM: 01.15.3042, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah pada IAIN Bone, telah diujikan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Kamis 05 November 2019 M bertepatan dengan tanggal Rabiul Awal H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Watampone, 19 Januari 2020 M
24 Jumadil Awal 1441 H

DEWAN MUNAQISY:

Ketua : Dr. Syaparuddin, S.Ag., M.SI (.....)
Sekretaris : Ismail Keri, S.Ag., M.Sy (.....)
Munaqisy I : Dr. Syaparuddin, S.Ag., M.SI (.....)
Munaqisy II : Dr. Hj. Hukmiah H., LC, M.Ag (.....)
Pembimbing I : Prof. Dr. H. A. Sarjan, MA (.....)
Pembimbing II : A. Ika Fahrika, SE., M.Si (.....)

Diketahui oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Syaparuddin, S.Ag., M.SI.
NIP. 19681220 200312 1 003

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Yang Maha Pemberi Segalanya, yaitu Allah swt., sebagai pencipta dan pemilik alam semesta yang memberikan rahmat dan anugerah kepada makhluk di seluruh alam . Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada sari tauladan di sepanjang zaman yaitu Rasullullah Muhammad saw.

Penulis bersyukur kepada Allah Swt dengan terselesaikannya tugas akhir karya ilmiah ini berupa skripsi yang berjudul “*Analisis Perbedaan Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Tinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop)*” sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, Program Studi Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone.

Segala hambatan yang dihadapi dalam penyelesaian skripsi ini, penulis yakin bahwa sulit terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya, kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayah saya Jumhari dan Ibu saya Minatang, S.Pd, yang selalu mendoakan, memberika kasih sayang yang tulus serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Rektor IAIN Bone, Prof. Dr. A. Nuzul, SH., M.Hum., yang selalu berupaya membantu mengiringi kerja keras mahasiswa di kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone.
3. Kepada Bapak Wakil Rektor IAIN Bone, Dr. Nursyirwan, S.Ag.,M.Pd. Selaku Wakil Rektor I, Kemudian Bapak Dr. Abdulhanaa, S.Ag., M.HI. Selaku Wakil

Rektor II, Serta Bapak Dr. H.Fathurahman, M.Ag. yang selalu berupaya membantu mengiringi kerja keras mahasiswa di kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone.

4. Dr. Syaparuddin, S. Ag., M.SI. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone, yang telah membantu saya dari proses pembuatan judul, draft/proposal hingga seminar, beserta stafnya yang telah membantu kelancaran proses penyelesaian skripsi ini.
5. Prof. Dr. H. A. Sarjan, MA. Selaku pembimbing I dan A. Ika Fahrika, SE., M.Si.selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya di sela-sela kesibukan dan jadwalnya yang padat serta memberikan arahan dan membagikan ilmunya dalam proses pembimbingan kepada saya selaku penulis skripsi ini dengan penuh ketulusan dan kesabaran. Sungguh rasa terima kasih yang sebesar-besarnya saya berikan kepada beliau karena andil besar dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Mardaniah, S.Ag., S.Hum., M.Si. Selaku Kepala Perpustakaan dan stafnya yang telah memberikan bantuan serta pelayanan untuk peminjaman buku dan literatur yang penulis jadikan sebagai referensi dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada teman-teman ruangan saya yang tergabung dalam Ekonomi Syariah kelompok 2 angkatan 2015 dan teman-teman saya lainnya di program studi yang sama maupun program studi yang berbeda serta senior-seniorku lainnya yang selalu memberikan semangat dan dukungan hingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Kepada Fakta Fals, S.E yang selalu memberikan bantuan, saran dan masukan serta membagikan ilmunya selama proses penyusunan skripsi ini.

Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya dan semoga pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini mendapat balasan

atas kebbaikannya dan pahala dari Allah Swt. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari kesalahan serta kekurangan, karena penulis hanyalah manusia biasa yang hanya memiliki sedikit ilmu. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membaangun dari berbagai pihak.

Watampone, 25 September 2019
Penulis,

ANUGRAH
NIM. 01. 15. 3042

DAFTAR ISI

SAMPUL JUDUL	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR TRANSLITERASI DAN SINGKATAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Definisi Operasional	3
D. Tujuan dan Kegunaan	4
E. Tinjauan Pustaka	5
F. Kerangka Pikir	8
G. Metode Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	14
1. Konsep Upah	14
2. Kinerja Karyawan	18

B. Perspektif Upah Dalam Ekonomi Islam	31
1. Konsep Dasar Upah Dalam Ekonomi Islam	31
2. Upah Yang Halal Dan Haram	34
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Gambaran Umum Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop	37
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian	39
C. Pembahasan Hasil Penelitian	46
BAB IV PENUTUP	56
A. Simpulan	56
B. Implikasi	57
DAFTAR RUJUKAN	58
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DOKUMENTASI	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Upah Karyawan Kantor	48
Tabel 3.2 Upah Karyawan Toko	48
Tabel 3.3 Kinerja	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pikir	8
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	38

ABSTRAK

Nama Penyusun : **Anugrah**
NIM : 01.15.3042
Judul Skripsi : Analisis Perbedaan Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Tinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop)

Skripsi ini membahas mengenai Analisis Perbedaan Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan upah, kinerja karyawan dan analisis perbedaan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam pada Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop.

Untuk memperoleh data dari masalah tersebut, penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan melakukan observasi dan wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendeskripsikan penelitian tentang Analisis Perbedaan Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Tinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop). Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisis *descriptive analysis* dan mencakup tiga tahapan diantaranya: Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan upah pada percetakan Moto X sudah dapat meningkatkan kinerja karyawan karena pimpinan Moto X menerapkan upah berdasarkan waktu dan upah berdasarkan hasil dimana hal tersebut membuat semangat para karyawan meningkat ditambah lagi diberikan fasilitas biaya jasa dan lembur membuat karyawan tidak main-main dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja dari karyawannya.

Upah dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam yang ada di percetakan Moto X menerapkan sistem bahwa pimpinan melakukan ijab dan qabul terlebih dahulu sebelum mempekerjakan karyawan, juga menerapkan upah yang diberikan setengahnya di awal (panjar), serta menerapkan aturan kepada karyawan bahwa tidak mengizinkan karyawannya menerima kwitansi palsu dan juga menerapkan absen sholat dimesjid bagi karyawan laki-laki bagi yang melanggar akan dikenakan denda pemotongan 10 jam kerja atau sama dengan tidak hadir dalam satu hari, yang telah disepakati antara karyawan dan pimpinan.

DAFTAR TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987 sebagai berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣ	Ṣ	es (dengan titik di
ج	Jim	J	Je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	□	zet (dengan titik di
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	Ṣ	es (dengan titik di
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha

ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أِي	<i>Fathah dan yā’</i>	Ai	a dan i
أُو	<i>Kasrah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلٌ : *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ ... ا ... ع	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
ي	<i>Kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
و	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

4. Tā' marbūṭah

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-aṭfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madinah al-fāḍilah*

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan

dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

Jika huruf ى ber-*tāsydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ىـ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjādi i. Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (*az-zalzalah*)

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta‘murūna*

النَّوْعُ : *al-nau‘*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah

atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

بِاللهِ دِينُ اللهِ *dīnullāh billāh*

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	=	<i>subḥānahū wa ta'ālā</i>
saw.	=	<i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>'alaihi al-salām</i>
H	=	Hijrah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	=	Wafat tahun
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Āli 'Imrān/3: 4
HR	=	Hadis Riwayat
t.d.	=	Tidak ada data penerbit
t.t.	=	Tidak ada tempat penerbitan
t.p.	=	Tidak ada nama penerbit
t.th.	=	Tidak ada tahun penerbitan
dkk.	=	Dan kawan-kawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia.¹ Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.² Dengan itu upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja (tenaga pekerja) atas jasanya dalam proses produksi.³

Kecendrungan studi sebelumnya yang membahas tentang analisis perbedaan upah, pertama yaitu dibahas oleh Umi Fadilah mengenai analisis besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam,⁴ kedua penelitian yang dilakukan oleh Agus Guntoro mengenai analisis pengupahan *outsourcing* pada karyawan dalam perspektif ekonomi Islam,⁵ ketiga penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lestari yang membahas mengenai sistem pengupahan

¹Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*, (Cet. I ; Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada, 2015), h. 242.

²Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Cet. III; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), h. 481.

³Rahmi Arsih, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan Buruh Pengrajin Batik di Desa Wukirsari, Kecamatan Imongiri, Kabupaten bantul Yogyakarta*, (Program Sarjana Fakultas Syariah Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2015), h. 13.

⁴Umi Fadilah, "Analisis besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi islam." (Skripsi, Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, 2017), h.ii.

⁵Agus Guntoro, "Analisis Pengupahan Outsourcing pada Karyawan PT. Date Sukses Makmur dalam Perspektif Ekonomi Islam," (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri, Walisongo, 2016), h.vii.

dalam perspektif ekonomi Islam.⁶ Akan tetapi penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini subjek penelitiannya analisis perbedaan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

Tujuan penulis melakukan penelitian mengenai Analisis Perbedaan Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop), secara objektif ada dua alasan yaitu: Pertama; Penulis ingin mengetahui bagaimana analisis perbedaan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan pada percetakan Moto X, kemudian yang kedua; Moto X merupakan percetakan terbesar yang terletak di jalan Sultan Hasanuddin Kecamatan Tanete Riattang Kota Kabupaten Bone. Oleh karena itu lokasi ini sangat mendukung penelitian karena dapat menjangkau data publikasi dengan maksimal. Selanjutnya secara subjektif juga ada dua alasan yaitu: Pertama; penelitian ini dirasa mampu untuk diselesaikan oleh penulis mengingat adanya ketersediaan literatur yang cukup memadai serta data informasi yang berkaitan dengan data penelitian yakni data primer yang memiliki kemudahan akses letak objek penelitian untuk mudah dijangkau oleh penulis, kemudian yang kedua; judul yang diajukan oleh penulis sesuai dengan bidang keilmuan yang sedang penulis pelajari saat ini, yakni berhubungan dengan jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

⁶Dewi Lestari, "Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam,"(Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri, Walisongo, 2015), h.iv.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat menarik rumusan masalah mengenai hal tersebut, antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana upah dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana perbedaan upah dalam meningkatkan kinerja ditinjau dari perspektif ekonomi Islam?

C. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami makna yang terkandung dalam skripsi ini, peneliti merasa perlu untuk memberikan pengertian kata demi kata dalam judul skripsi:

Pertama, Perbedaan upah adalah pemberian upah berbeda kepada karyawan dikarenakan kinerja dan tingkatan karyawan berbeda sehingga hasil atau upah yang diterima juga berbeda.

Kedua, Kinerja karyawan adalah hasil yang dikerjakan oleh karyawan selama bekerja.

Ketiga, Percetakan adalah usaha yang bergerak di bidang usaha pencetakan berupa kertas baliho undangan dan sebagainya.

Keempat, Ekonomi Islam adalah sebuah ilmu pengetahuan yang mempelajari perilaku ekonomi manusia yang diatur berdasarkan aturan agama Islam .

D. Tujuan dan Kegunaan

Berdasarkan uraian latar belakang dan pokok masalah yang telah diangkat maka tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui upah dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui perbedaan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

2. Kegunaan Penelitian

Dengan beberapa tujuan yang akan dicapai tentunya penelitian ini juga diharapkan akan memberikan manfaat, beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kegunaan ilmiah, dengan adanya penelitian ini diharapkan sebagai bahan dan memberikan informasi bagi perusahaan untuk merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan perspektif Islam serta referensi bagi pihak yang membutuhkan sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Kegunaan Praktis

- a) Bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

- b) Bagi Masyarakat

Untuk mengetahui bagaimana analisis perbedaan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam yang ada pada percetakan moto X digital printing stiker dan trail shop.

c) Bagi Kampus IAIN Bone

Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas mengenai analisis perbedaan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan penelaan terhadap hasil penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan topik dan berguna pula untuk mendapatkan gambaran bahwa penelitian yang dilakukan bukan merupakan plagiat.

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Umi Fadilah

Penelitian yang dilakukan oleh Umi Fadilah, yang berjudul “Analisis Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam ” pada tahun 2017, Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada pekerja *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung dan bagaimana pandangan ekonomi Islam terhadap implementasi

besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada pekerja *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung.⁷

Berdasarkan penelitian terdahulu yang ada diatas maka berikut persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai upah dalam perspektif ekonomi Islam. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Umi Fadilah menggunakan metode penelitian kuantitatif yang fokus penelitiannya adalah untuk mengetahui besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada pekerja *cleaning service* dalam perspektif ekonomi Islam. Adapun penelitian ini berfokus pada perbedaan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Guntoro

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Guntoro, yang berjudul “Analisis Pengupahan *Outsourcing* pada Karyawan PT. Deta Sukses Makmur dalam Perspektif Ekonomi Islam” pada tahun 2017, mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui praktik pengupahan *outsourcing* pada karyawan PT. Deta Sukses Makmur dalam perspektif ekonomi Islam.⁸

⁷Umi Fadilah, ”Analisis besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi islam.” (Skripsi, Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, 2017), h.ii.

⁸Agus Guntoro, ”Analisis Pengupahan *Outsourcing* pada Karyawan PT. Deta Sukses Makmur dalam Perspektif Ekonomi Islam,” (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri, Walisongo, 2016), h.vii.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang ada diatas maka berikut persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif membahas mengenai upah dalam perspektif ekonomi Islam. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Agus Guntoro yang fokus penelitiannya adalah untuk mengetahui praktik pengupahan *outsourcing* pada karyawan PT. Deta Sukses Makmur dalam perspektif ekonomi Islam. Adapun penelitian ini berfokus pada perbedaan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lestari

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lestari, yang berjudul “Sistem Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salin Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal” pada tahun 2015, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Walisongo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang menganalisis praktek pengupahan pekerja dalam perspektif ekonomi Islam pada UMKM Produksi Ikan Teri Salin Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal.⁹

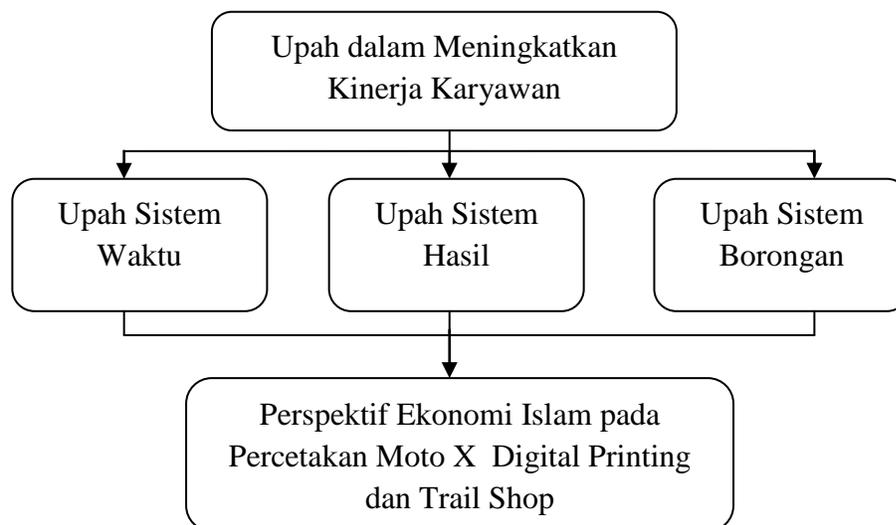
Berdasarkan penelitian terdahulu yang ada diatas maka berikut persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif yang membahas mengenai upah dalam perspektif ekonomi Islam.

⁹Dewi Lestari, ”*Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salin Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal*” (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri, Walisongo, 2015), h.iv.

Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lestari fokus penelitiannya berfokus pada bagaimana menganalisis praktek pengupahan pekerja dalam perspektif ekonomi Islam pada UMKM Produksi Ikan Teri Salin Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal. Sedangkan penelitian ini berfokus pada perbedaan upah dalam peningkatan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

F. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pada bagian ini diuraikan kerangka pikir yang dijadikan landasan berpikir dalam melaksanakan penelitian ini. Hal ini perlu dikemukakan karena berfungsi mengarahkan penulis untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan guna memecahkan masalah penelitian secara ilmiah. Adapun kerangka pikir yang dimaksud, adalah sebagai berikut;



Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir diatas dapat dipahami bahwa upah dalam meningkatkan kinerja karyawan terdiri dari upah sistem waktu, upah sistem hasil, dan upah sistem borongan. Dari ketiga macam upah ini maka kinerja karyawan dapat meningkat ditambah juga bila ditinjau dari segi upah dalam perspektif ekonomi Islam pada percetakan Moto X digital printing dan trail shop.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya adalah suatu prosedur kerja yang sistematis, teratur, dan tertib, yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah untuk memecahkan suatu masalah (penelitian) guna mendapatkan kebenaran yang objektif.¹⁰ Adapun metode penelitian diantaranya:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sugiyono mendefinisikan, penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposivedan snowbaal, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.¹¹ Dalam penelitian

¹⁰Andi Prastowo, *Memahami Metode-Metode Penelitian: Suatu Tinjauan Teoritis & Praktis* (Cet. III; Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2016), h. 25.

¹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Cet.XVI ; Bandung : Alfabeta, 2012), h. 14.

ini, jenis penelitian ini digunakan untuk mengetahui perbedaan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pespektif ekonomi Islam.

2. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan keilmuan. Pendekatan keilmuan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu keilmuan dalam bidang ilmu sosial dan ilmu hukum ekonomi Islam. Alasan peneliti menggunakan pendekatan tersebut yaitu karena penelitian mengkaji tentang perbedaan upah dalam persepektif ekonomi Islam, dimana perbedaan upah tersebut merupakan salah satu ilmu sosial.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi dipercetakan Moto X yang terletak di jalan Sultan Hasanuddin Kec. Tanete Riattang Kota Kab. Bone.

4. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi tentang perbedaan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam pada percetakan Moto X, wawancara oleh bapak Zulfikar Juniardo selaku pimpinan percetakan Moto X, Rina selaku kasir kantor percetakan Moto X, Saldi selaku karyawan dibidang operator mesin pada percetakan Moto X, Ros Mini selaku karyawan dibidang penjualan pada percetakan Moto X.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Observasi

Observasi ialah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian, direncanakan dan dicatat secara sistematis, serta dapat dikontrol keandalan (*reliabilitas*) dan kesahihannya (*validitas*).¹² Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data melalui pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b. Wawancara

Wawancara ialah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung.¹³ Wawancara dilakukan dengan berpedoman pada daftar wawancara yang telah disusun dan wawancara dilakukan secara terbuka, artinya informan diberikan keluasaan untuk menjawab tanpa harus dibatasi dengan jawaban yang sudah tersedia. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh informasi tentang bagaimana percetakan Moto X dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbedaan upah.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen.¹⁴ Wujud metode dokumentasi dalam penelitian ini yaitu berupa data mengenai jumlah karyawan dan slip gaji karyawan percetakan Moto X dan juga dokumentasi lainnya seperti foto-foto pada saat wawancara.

¹²Husaini Usman Dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* (Cet.I ; Jakarta: Alfabeta, 2013), h. 90.

¹³Husaini Usman Dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* h.93.

¹⁴Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, h.106.

6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan maka diperlukan alat analisis. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Descriptive Analysis*. Dalam melaksanakan teknis analisis tersebut, ada tiga alur kegiatan yang terjadi secara bertahap yaitu:

a. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih, hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menelaah secara menyeluruh hasil wawancara, dokumentasi, buku-buku untuk menghasilkan hal-hal pokok yang berkaitan dengan analisis perbedaan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam pada percetakan Moto X.

b. Penyajian data

Penyajian data dalam hal ini adalah penyampaian informasi berdasarkan data wawancara yang diperoleh dari percetakan Moto X digital printing stiker dan trail shop sesuai dengan fokus penelitian untuk disusun secara baik, sehingga mudah dilihat, dibaca dan dipahami tentang suatu kejadian dan tindakan atau peristiwa yang terkait dengan analisis perbedaan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam pada percetakan moto X.

Pada tahap ini dilakukan perangkuman data terhadap penelitian secara sistematis untuk mengetahui analisis perbedaan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam pada percetakan moto X.

c. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap ini dilakukan pengkajian tentang kesimpulan dengan data yang telah diambil dan pembandingan teori tertentu, melakukan proses melakukan proses pengecekan ulang, mulai dari pelaksanaan pra survei wawancara dan dokumentasi, kemudian membuat kesimpulan umum untuk dilaporkan sebagai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

Tiga tahap tersebut harus dilakukan secara bertahap oleh penulis. Diawali dari tahap mereduksi data, menyajikan data, kemudian menarik kesimpulan dari keseluruhan penelitian. Selanjutnya data yang diperoleh atau terkumpul dianalisis dengan cara deskriptif untuk mencari dan menemukan persoalan yang menjadi bahan objek pembahasan. Dari hasil analisa tersebut maka penulis dapat memberikan gambaran tentang analisis perbedaan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam pada percetakan Moto X.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

1. Konsep Upah

a. Definisi Upah

Upah didefinisikan sebagai harga yang di bayarkan untuk suatu jenis kerja atau jasa tertentu yang diberikan kepada seseorang. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diterima oleh seorang pegawai kantor, ahli, atau eksekutif untuk suatu masa waktu dan bukan untuk jam-jam kerja sebenarnya atau keluaran yang dihasilkan. Kompensasi adalah suatu istilah yang digunakan akhir-akhir ini, yang mencakup semuanya yang diterima seorang yang dipekerjakan sebagai pengganti kerjanya. Jadi, kompensasi mencakup semua pengeluaran sumber daya yang berharga oleh organisasi untuk para pegawai, termasuk manajer, dan ahli maupun para pekerja kantor dan pekerja pabrik.¹⁵

Adapun kebijakan dan pengaturan pembagian upah, harus dilaksanakan dengan adil dan sesuai ketentuan yang berlaku. Ketentuan mengenai pengupahan telah di atur dalam UUD 1945 Pasal 27 yang berbunyi sebagai berikut, yakni:

- 1) Ayat (1) yakni “Tiap-tiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum pemerintahan”.

¹⁵Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*(Cet. III ;Jakarta : Pt Bumi Aksara, 2018), h.516.

- 2) Ayat (2) yakni “Tiap-tiap warga negaraberhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dapat dijadikan landasan dalam menentukan besarnya upah pekerja atas jasa yang telah dilakukan. Upah diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja, yang terkait dalam suatu hubungan kerja dan berdasar pada perjanjian kerja yang telah disepakati oleh dua belah pihak.¹⁶

b. Jenis-Jenis Upah

- 1) *Upah sistem waktu*. Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.
- 2) *Upah sistem hasil (output)*. Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepadabanyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.
- 3) *Upah sistem borongan*. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa

¹⁶Arista Trimaya, “Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja” (Skripsi Sarjana, Program Sarjana Bidang Kesejahteraan Rakyat Deputy Perundang-undangan Sekretariat Jendral DPR RI Kompleks DPR MPR RI Jl. Gatot Subroto Senayan Jakarta, Jakarta, 2014), h. 12.

berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.¹⁷

c. Perbedaan Upah

Ada berbagai faktor yang menjadi sebab terjadinya perbedaan upah. Cairnes telah mengacu pada adanya kelompok yang tidak bersaing dikalangan pekerja. Terdapat suatu perbedaan besar antara pekerja intelektual dan pekerja kasar, antara pekerja-pekerja terampil dan pekerja tidak terampil, sangat sedikit mobilitas kerja diantara dua golongan pekerja itu. Akibatnya adalah, tingkat keseimbangan upah bagi masing-masing kelompok yang tidak bersaing akan ditentukan oleh rencana penyediaan dan rencana permintaan dari masing-masing kelompok.

Perbedaan upah juga bisa timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang. Beberapa jenis pekerjaan lebih menyenangkan dari pada pekerjaan lainnya. Perbedaan biaya latihan pun sering menyebabkan adanya perbedaan upah. Perbedaan upah mungkin juga disebabkan oleh ketidaktahuan, atau kelambanan. Tetapi dalam beberapa hal, islam mengakui adanya perbedaan di antara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material diakui dalam Kitab Suci Al Qur'an (An Nisa, 4:32). Islam tidak percaya kepada persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial adapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi pertumbuhan bakat, yang pada gilirannya menuntut pengakuan bagi perbedaan mengenai upah.

¹⁷Veithzal Rivai Zainal,dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik* (Cet. VI : Jakarta ; PT. Rajagrafikafindo Persada, 2014), h.554.

Pendekatan Qur'ani dalam hal penentuan upah berdasarkan pertimbangan kemampuan dan bakat ini merupakan salah satu sumbangan terpenting artinya bagi kemajuan peradaban manusia. Dalam Al Qur'an maupun sunnah syarat-syarat pokok mengenai hal ini, adalah, para majikan harus menggaji para pekerja sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya. Setiap kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini akan dianggap sebagai kegagalan moral baik di pihak majikan maupun pekerja, dan ini harus mereka pertanggungjawabkan kepada tuhan. Namun dalam masyarakat kapitalis para majikan tidak bertanggung jawab kepada siapa pun dalam hal ini sekali lagi, Islam membuktikan keunggulannya terhadap sekularisme dalam menangani soal-soal Negara.¹⁸ Upah dapat digolongkan menjadi 2:

- 1) Upah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (*diterima*) oleh kedua belah pihak.
- 2) Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.¹⁹

¹⁸M.A. Mannan, *Ekonomi Islam : Teori dan Praktek* (Cet. I ; Jakarta: PT Intermasa, 1992), h.115.

¹⁹Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoretis* (Cet. II ; Jakarta : Kencana, 2009), h.230.

2. *Kinerja Karyawan*

1) **Defenisi Kinerja Karyawan**

Menurut Lijan Poltak Sinambela, mengemukakan bahwa kinerja pegawai (karyawan) didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): (a) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (b) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (c) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (d) menggambarkan dengan suara atau alat musik; (e) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (f) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (g) memainkan musik; (h) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.²⁰

2) **Hakikat Kinerja**

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerja yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep diatas menunjukkan

²⁰Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* h.480.

bahwa kinerja seseorang sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal ini, diperlukan penentuan kriteria pencapaian yang ditetapkan secara bersama-sama.²¹

Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan beberapa pakar lain dalam Rivai dan Basri, dapat disajikan secara berikut ini.

- a) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch dan keeps).
- b) Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin).
- c) Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy dan Premeaux).
- d) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tindakan kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard).
- e) Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya (Casio).

²¹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* h.479.

- f) Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pemenuhan tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi (Schermerhorn, Hunt, dan Osborn).²²

Secara kesimpulan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat empat elemen kinerja sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
- 3) Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

²²Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* h.480.

- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.²³

3) Evaluasi Kinerja

a. Pengertian Evaluasi Kinerja

Banyak istilah pandangan evaluasi kinerja dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Istilah dalam bahasa Indonesia bergantung pada perusahaan atau lembaga pemerintah yang mempergunakannya. Apa pun istilah yang dipakai mempunyai inti pengertian yang sama, hanya dimensi dan indikator yang dinilai dan proses penilaiannya berbeda. Konsep evaluasi kinerja terdiri dari dua kata yaitu evaluasi dan kinerja. Evaluasi adalah proses mengukur nilai dan manfaat dari objek evaluasi dan kinerja. Evaluasi adalah proses mengukur nilai dan manfaat dari objek evaluasi berdasarkan standar, tolak ukur, kriteria tertentu dengan tujuan mengambil keputusan mengenai objek evaluasi. Objek evaluasi dapat orang, pegawai, karyawan, tenaga kerja sistem manajemen, benda teori, pendapat, dan sebagainya. Dalam hal evaluasi kinerja yang menjadi objek evaluasi adalah kinerja pegawai.

Istilah kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energy kerja* yaitu energy manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang sering digunakan untuk kinerja adalah *performa*, akan tetapi istilah ini banyak dipergunakan untuk kinerja mesin.

²³Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, h.481.

Suatu pekerjaan terdiri dari sejumlah dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan. Misalnya, pekerjaan teller bank terdiri dari dimensi-dimensi melayani nasabah lain dalam menandatangani tabungan, menarik tabungan, mentransfer uang, membayar rekening, menguangkan cek, mengurus giro. Kinerja adalah rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu. Misalnya, dalam melaksanakan pekerjaannya melayani nasabah bank, seorang teller bank satu hari dapat melayani 10 nasabah menandatangani tabungan, 23 nasabah menarik tabungan, 5 nasabah mentransfer uang, 16 nasabah membayar rekening, 3 orang menguangkan cek, dan 15 orang mengurus rekening giro. Keluaran teller bank tersebut disebut kinerjanya. Pekerjaan yang berbeda-beda menghasilkan kinerja yang berbeda. Kinerja teller bank berbeda dengan kinerja akuntan dan staf layanan nasabah pada bank yang sama.²⁴ Dari definisi tersebut ada sejumlah dimensi yang perlu mendapatkan penjelasan lebih rinci, Yakni:

- 1) *Prose*. Evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian mengobservasi dan mencatat hasil observasi.
- 2) *Penilai*. Dalam evaluasi kinerja ada penilai yaitu pejabat yang diberi wewenang oleh pimpinan perusahaan/organisasi untuk menilai. Dalam penilaian ada beberapa jenis :

²⁴Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian : Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan* (Cet. I ; Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada, 2015), h. 237.

- a) *Atasan langsung*. Penilaian yang paling umum dalam evaluasi kinerja adalah atasan langsung yaitu pejabat yang memimpin ternilai dalam melaksanakan pekerjaan.
- b) *Atasan-atasan langsung*. Jika ternilai naik dibanding atas penilaian penilai, maka kasusnya dinilai oleh atasan penilai.
- c) *Teman Sekerja*. Penilaian juga dapat teman sekerja yang bekerja melaksanakan pekerjaan yang sama.
- d) *Bawahan*. Untuk pekerjaan tertentu sering seorang pegawai dinilai oleh bawahanya.
- e) *Pelanggan*. Di perusahaan atau lembaga pemerintah yang melayani jasa kepada para pelanggan, konsumen atau nasabah, orang yang dilayani diminta untuk menilai pegawai yang melayani.
- f) *Pakar/konsultal*. Untuk jenis pekerjaan tertentu dan kegiatan proyek tertentu pegawai pelaksana proyek dinilai oleh pakar atau konsultan proyek.
- g) *Tim penilai*. Untuk menciptakan objektivitas dan rincian aspek penilaian, di lembaga tertentu misalnya, di bank Indonesia penilaian kinerja dilakukan oleh beberapa orang pejabat.
- h) *360 derajat balikan*. 360 derajat balikan (*360 degree feedback, multirater feedback, multisource feedback, multisource assesment*), adalah evaluasi kinerja yang dilakukan oleh penilai yang terdiri dari: ternilai, dalam waktu tertentu, kinerja, standar

kerja dan untuk mengambil keputusan mengenai ternilai, antara lain:

- 1) *Ternilai*. Ternilai adalah pegawai/karyawan yang dinilai dalam evaluasi kinerja.
- 2) *Dalam waktu tertentu*. Penilai dalam evaluasi kinerja dilakukan dalam waktu tertentu.
- 3) *Kinerja*. Objek yang dinilai dalam evaluasi kinerja pegawai/karyawan atau kinerja tim kerja.
- 4) *Standar kerja*. Evaluasi kinerja membandingkan kinerja pegawai dengan standar kinerja pegawai yang merupakan tolak ukur keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.
- 5) *Untuk mengambil keputusan mengenai ternilai*. Hasil evaluasi kinerja dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai ternilai.²⁵

b. Fungsi kinerja

Perusahaan merekrut karyawan untuk melaksanakan aktivitas dalam upaya mencapai tujuannya. Agar tujuan organisasi dapat tercapai, karyawan harus menciptakan kinerja yang sangat menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Organisasi juga menginvestasikan sumber dalam bentuk gaji, bonus, komisi, fasilitas kerja, biaya pendidikan dan pelatihan serta uang pensiun yang harus dikembalikan (*return on*

²⁵Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian : Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*, h. 238.

investment) pegawai dalam bentuk kinerja. Oleh karena itu, fungsi dan tujuan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) *Memberikan balikan (feedback)*. Melalui evaluasi kinerja organisasi mengetahui seberapa tinggi pegawai telah memenuhi kewajiban kinerja.
- 2) *Memfasilitasi pengambilan keputusan mengenai pegawai*. Jika kerja tidak memenuhi standar kinerjanya atau harapan organisasi, konsekuensi apa yang harus dilakukannya.
- 3) *Memfasilitasi perampingan organisasi dan pemutusan hubungan kerja*. Sering organisasi harus merampingkan struktur organisasinya karena terjadinya penurunan usaha atau perusahaan merger dengan atau diakuisisi oleh perusahaan lainnya.
- 4) *Mendorong perbaikan kinerja*. Informasi hasil evaluasi kinerja member tahu penilai dan ternilai perbaikan kinerja yang harus dilakukan ternilai.
- 5) *Memotivasi kinerja terbaik*. Evaluasi kinerja memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja terbaik.
- 6) *Menentukan dan mengukur tujuan*. Penetapan tujuan merupakan proses manajemen yang menciptakan kinerja terbaik.
- 7) *Konseling kinerja buruk*. Tidak semua pegawai dapat memenuhi standar kinerjanya.
- 8) *Menentukan perubahan kompensasi*. Sebagian terbesar organisasi percanya upah berdasarkan kinerja.

- 9) *Mendorong pelatihan dan pementora.* Para manajer diharapkan menjadi pelatih yang baik bagi tim kerjanya dan menjadi mentor bagi protegenya.
- 10) *Mendukung perencanaan tenaga kerja.* Organisasi yang dimanajementi dengan baik selalu menilai kekuatan dan kelemahannya untuk memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang bertalenta dalam struktur organisasi untuk kebutuhan di masa yang akan datang.
- 11) *Menentukan kebutuhan pelatihan pegawai.* Evaluasi kinerja dapat mengidentifikasi kelemahan keterampilan dan kompetensi seorang pegawai dalam menciptakan kinerja.
- 12) *Menvalidasi keputusan perekrutan pegawai.* Evaluasi kinerja dapat mengidentifikasi kinerja para pegawai yang baru direkrut dan pegawai lama.
- 13) *Menyediakan alasan legal bagi keputusan personalia.* Setiap keputusan personalia memutuskan hubungan kerja, penolakan promosi, pentransferan ke unit kerja lain dapat menimbulkan gugatan hokum.
- 14) *Memperbaiki keseluruhan kinerja organisasi.* Ini merupakan tujuan terpenting dari evaluasi kinerja.²⁶

²⁶Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian : Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*, h.242.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1) Lingkungan Eksternal Organisasi

Dalam melaksanakan evaluasi kinerja manajer harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: faktor-faktor di lingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor internal organisasi, dan faktor internal pegawai. Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

- a) *Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi*, jika ekonomi makro dan mikro memburuk dan inflasi meninggi yang berakibat harga barang dan jasa meningkat sedangkan upah pegawai tetap, akan memengaruhi nilai nominal upah pegawai yang merosot daya belinya.
- b) *Kehidupan politik*, kehidupan politik yang tidak stabil juga memengaruhi kinerja para pekerja.
- c) *Kehidupan sosial budaya masyarakat*. Kehidupan sosial budaya masyarakat juga memengaruhi kinerja SDM.
- d) *Agama/spiritualitas*. Dalam sejarah, agama Kristen merupakan pelopor lahirnya kapitalisme, demikian juga agama Islam dianggap sebagai agama yang mengembangkan perdagangan.

e) *kompetitor*. kompetitor merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu organisasi bisnis.²⁷

2) Faktor-faktor Internal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor ini adalah apa yang dilakukan organisasi dalam manajemen umum dan manajemen fungsional SDM organisasi karena itu sepenuhnya dikontrol oleh manajemen organisasi. Jenis faktor-faktor internal sangat banyak dan tergantung besar kecilnya organisasi. Dua faktor yang memengaruhi perilaku kerja pegawai yang kemudian memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya dan iklim organisasi. Manajer SDM bertugas menginternalisasi budaya organisasi, menegakkannya dan memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggarnya. Manajer SDM juga berupaya mengembangkan iklim organisasi yang kondusif agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

a) Budaya Organisasi

Wirawan mendefinisikan budaya organisasi sebagai “*norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan*

²⁷Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian : Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*, h.272.

dalam aktivitas organisai sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan prilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

b) Iklim organisasi

Orang awam sering mengacukan pengertian budaya organisasi dengan iklim organisasi. Memang kedua terkait satu sama lain akan tetapi sebagai konstruk ilmu pengetahuan kedua mempunyai definisi yang berbeda dan dimensi yang berbeda. Kalau budaya organisasi mengenai norma, nilai-nilai, filsafat, peraturan dan sebagainya dari organisasi yang dikembangkan oleh para pendidik organisasi; *iklim organisasi merupakan persepsi para anggota organisasi mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam lingkungan internal organisasi.* Jadi dapat terjadi persepsi para anggota organisasi juga mengenai pelaksanaan norma-norma dan nilai-nilai budaya organisasi. Sebagai suatu fenomena ilmu pengetahuan, budaya organisasi relatif tetap sedangkan iklim organisasi relatif dinamis.²⁸

3) Faktor-faktor Pegawai

Faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai sangat memengaruhi kinerja pegawai faktor-faktor ini terdiri dari yang dibawa semenjak lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dalam perkembangan hidupnya, atau campuran kedua jenis faktor tersebut. Misalnya, kreativitas dan inovasi pegawai merupakan campuran antara

²⁸Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian : Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*, h.274.

faktor bawaan dan faktor yang diperoleh dalam perkembangan hidupnya. Kreativitas seorang pegawai sangat memengaruhi kinerjanya. Kreativitas adalah kemampuan orang untuk menciptakan ide baru jika menghadapi problem yang harus diselesaikannya. *Inovasi* adalah kemampuan orang untuk mengubah ide baru menjadi barang dan jasa atau mengubah ide baru menjadi solusi suatu problem yang dihadapinya. Kreativitas dan inovasi merupakan unsur dari tentang pegawai. Ada sejumlah perilaku pegawai yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai yang memerlukan perhatian khusus manajemen dalam mengembangkan, mempertahankan dan mengukur kinerja pegawai. Perilaku tersebut antara lain adalah:

a) Etos Kerja

Etos kerja seorang individu dan suatu bangsa sangat menentukan keberhasilan individu dan bangsa tersebut dalam mencapai tujuannya. Para wirausaha yang sukses bisnisnya merupakan pekerja keras dan beretos kerja tinggi. Para pegawai yang bertalenta yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya merupakan pegawai yang beretos kerja tinggi. Demikian juga bangsa yang sukses merupakan kumpulan warga bangsa pekerja keras dan beretos kerja super.

b) Disiplin Kerja

Disiplin pegawai merupakan perilaku yang dinamis bukan sesuatu yang statis. Artinya disiplin pegawai dapat berubah dari disiplin tinggi menjadi disiplin rendah dan sebaliknya. Perubahan

tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor lingkungan internal dan lingkungan eksternal.

c) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang semenjak tahun 1920-an diteliti dan dibahas secara intensif oleh para pakar manajemen dan psikologi. Misalnya, pada tahun tersebut Universitas of Minnesota telah mendirikan Center for Job Satisfaction yang melakukan banyak penelitian mengenai fenomena tersebut dan menghasilkan kuesioner untuk mengukur kepuasan kerja yang terkenal *Minnesota Job Satisfaction Questionnaire* yang dipakai secara meluas di dunia.²⁹

B. Perspektif Upah Dalam Ekonomi Islam

1. Konsep Dasar Upah dalam Ekonomi Islam

Pada dasarnya, upah (*al-Ujrah*) adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh orang yang mempekerjakan kepada orang yang dipekerjakan berdasarkan aqad-aqad tertentu. Islam memiliki beberapa ketentuan mengenai pengaturan upah, beberapa diantaranya ialah Rasulullah Saw. telah melarang mempekerjakan pekerja tanpa menetapkan upahnya terlebih dahulu, selain itu Rasulullah Saw. juga menuntunkan untuk berperilaku baik kepada pelayannya, hal ini yang di praktekkan Khalifa Umar

²⁹Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian : Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*, h.276.

yang memerintahkan para pejabat pemerintahannya untuk menjaga pelayan yang sakit dan mengunjungi rumahnya.³⁰

Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan atau dengan kata lain (Karyawan dengan Manajernya). Sementara bagi pihak majikan (manajer) disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja (karyawan). Hal ini sesuai dengan Hadis:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Terjemahan:

“Dari Abdullah Ibn Umaar berkata, Rosul SAW bersabda: “berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya”(H.R. Ibnu Majah, 2: 817).

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

Pemberian upah (*al ujah*) hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerja sama antara

³⁰Dewan Pengurus Nasional FORDEBI & ADESY, *Ekonomi dan Bisnis Islam Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam* h.237.

pekerja dengan pimpinan dan kewajiban utama bagi pimpinan adalah membayar upah terhadap pekerjanya.³¹

Secara umum hak-hak pokok pekerja (buruh) dalam Islam adalah sebagai berikut :

- a. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
- b. Pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu dia dipercaya menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak, atau keduanya.
- c. Pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika ia sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dari majikan ditambah dengan bantuan pemerintah (kemungkinan dari dana zakat).
- d. Pekerja berhak menerima pembayaran pensiun dalam penentuan upah yang layak untuk pembayaran pensiun tersebut. Majikan dan pekerja bisa diminta sumbangan untuk dana itu, tapi sebagian besar akan disumbang oleh Negara dari dana Zakat.
- e. Pekerja dan anak-anak dari pekerja berhak memperoleh sedekah dari majikan. Oleh karena itu, para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sedekahnya (sumbangan sukarela) tersebut.
- f. Pekerja harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.

³¹Fuad Riyadi, *Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam* (Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus Vol 8, Kudus, 01 Maret 2015). h. 161.

- g. Pekerja harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimanfaatkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
- h. Pekerja harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu.
- i. Pekerja dilarang untuk dikenakan denda karena kerusakan barang-barang dan alat-alat selama waktu bekerja.

Posisi tenaga kerja dalam kenyataannya secara komparatif lebih lemah, maka hak-hak tenaga kerja harus dilindungi. Beberapa hak tenaga kerja tersebut adalah:

- a. Harus diperlakukan sebagai manusia, tidak sebagai binatang beban.
- b. Kemuliaan dan kehormatan harus senantiasa melekat.
- c. Harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan.

Berikut adalah beberapa hak tenaga kerja yang perlu diperhatikan.³²

Dapat disimpulkan bahwa dalam sistem pengupahan perlunya ada transparansi antara pimpinan dan bawahan dengan kata lain kesepakatan sebelumnya. Dengan adanya akad atau perjanjian maka hubungan pimpinan dengan bawahan akan lebih baik dan pimpinan baiknya mempercepat dalam memberikan upah karyawan sebelum jatuh tempoh.

2. Upah yang Halal dan Haram

Dalam hukum Islam upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa

³²Dewan Pengurus Nasional FORDEBI & ADESY, *Ekonomi dan Bisnis Islam Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam* h.237.

yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al- Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil dan asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.³³

Dalam mendefinisikan tentang upah yang halal dan haram, hal ini sangat berkaitan dengan penetapan-penetapan sitem pengupahan pada perusahaan. Seorang pemimpin harus memperhatikan penetapan-penetapan terhadap karyawan khususnya pemberian upah. Karena jika seorang pemimpin lalai dalam tanggung jawabnya boleh jadi sistem yang diterapkannya tersebut tidak halal walaupun pekerjaan yang dilakukannya halal dan pemimpin tidak menyadari hal tersebut sehingga apa yang dilakukannya sudah terlalu fatal dalam ajaran Islam.

Dan orang yang menunda padahal mampu bisa dikenai hukuman dan halal kehormatannya. Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

لِيُالْوَاجِدِ يُجْلُ عَرْضَهُ وَعُقُوبَتَهُ

“Orang yang menunda kewajiban halal kehormatannya dan pantas mendapatkan hukuman” (HR. Abu Daud No. 3628).

³³Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, (Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Vol 9, Yogyakarta, 02 Desember 2017), h. 191.

Makna hadis ini menjelaskan bahwa pimpinan yang suka menunda-nunda gaji para karyawannya sebenarnya mendapatkan ancaman serius dalam jinayah hukum Islam.

Al-Munawi mengemukakan, majikan dalam hal ini (pimpinan) tersebut halal kehormatannya dan layak mendapatkan hukuman. mengapa demikian karena pimpinan ini termasuk dalam salah satu daftar orang yang boleh dibukakan aibnya kepada orang lain. Menunda penunaian gaji adalah salah satu bentuk kezaliman yang boleh dibebaskan tanpa perlu khawatir hal itu termasuk ghibah (menggunjing orang lain). Tidak hanya itu, jika majikan (pimpinan) yang menunda pembayaran gaji karyawannya sudah pada tahap meresahkan, pihak berwenang bisa saja memberikan hukuman. Al-Munawii kembali mengemukakan bahwa pimpinan bisa dihukum karena sikap menahan gaji adalah tindak kejahatan.

Banyak hal dilakukan pihak perusahaan untuk mengakali penunaian gaji para karyawannya. Perusahaan ingin agar gaji karyawannya bisa diundur dari waktu yang semestinya. Misalkan, gaji karyawan yang digaji secara bulanan, pembayarannya dilakukan di pertengahan bulan selanjutnya. Walau karyawan tetap menerima gaji setiap bulan, mereka tetap saja dizalimi. Hal ini juga tidak diperbolehkan dalam Islam.³⁴ Dengan hal ini pimpinan dapat menghindari hal-hal demikian agar apa yang dilakukannya sesuai dengan syariat Islam dan pihak karyawan juga merasa senang dengan gajinya dibayarkan tepat pada waktunya.

³⁴Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, (Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Vol 9, Yogyakarta, 02 Desember 2017), h. 195.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop

1. Sejarah Percetakan Moto X

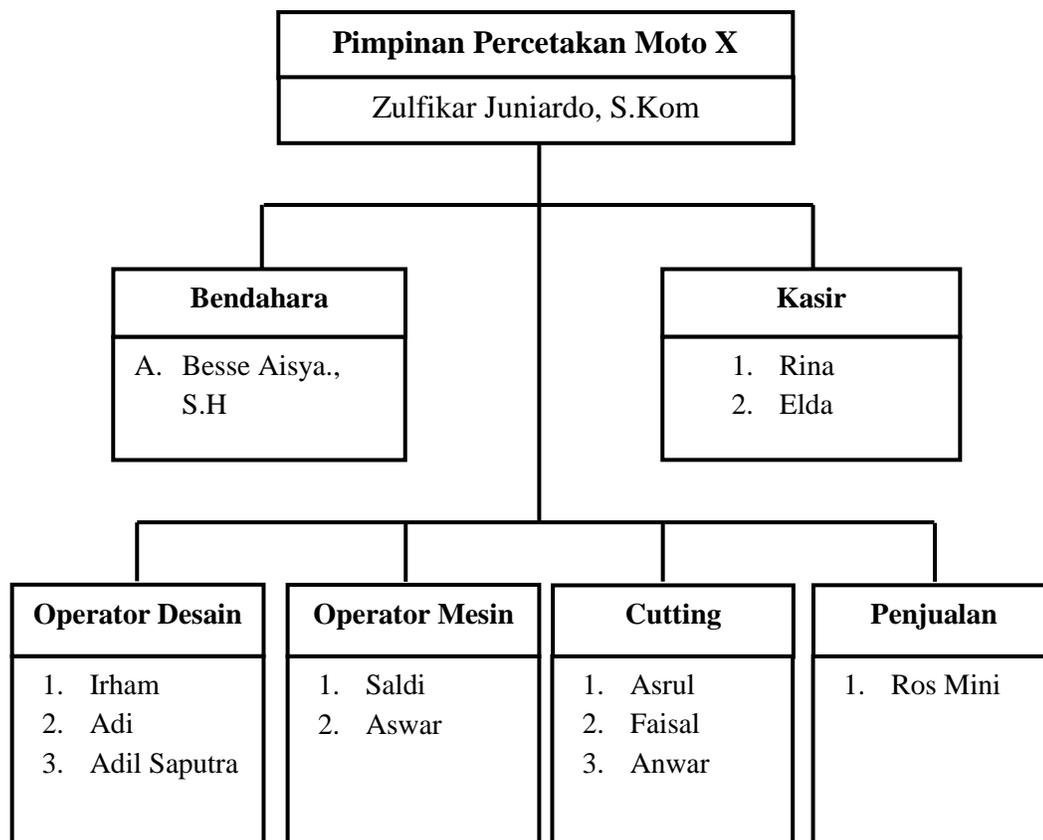
Percetakan Moto X milik Bapak Zulfikar Juniardo dan Ibu A. Besse Aisyah mendirikan usaha, mulai pada tahun 2004 sudah hampir 15 tahun percetakan ini berjalan dengan baik hingga sekarang, pemilik percetakan ini berasal dari Kab. Bone. Bapak Zulfikar Juniardo merintis percetakan ini mulai dari nol, awal mula berdirinya usaha ini berawal dari usaha bengkel, kemudian teman kerabat Bapak Zulfikar Juniardo menawarinya untuk membeli stiker dari dirinya untuk dijual di bengkelnya. Dia mempunyai bakat menggambar dan dikembangkan di dunia desain grafis, dengan keahlian desain yang dimiliki Bapak Zulfikar Juniardo sehingga berkeinginan untuk mendesain sendiri stiker untuk dijual dengan modal yang dimilikinya dan dari bantuan modal dari orang tua.³⁵

Setelah beralih kepercetakan digital printing bapak Zulfikar Juniardo mengerjakan usaha tersebut dengan sendiri mulai dari desain, menjalankan mesin cetak sampai mengcutting stiker tersebut dengan sendiri seiring berjalanya waktu dia merekrut karyawan yang memiliki skill dibagian percetakan digital printing walaupun karyawan tersebut belum bisa menjalankan semua pekerjaan sehingga dia sebagai pimpinan masih turun tangan mengerjakan yang tidak bisa dikerjakan oleh karyawannya setelah

³⁵Zulfikar Juniardo, Pimpinan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.

usahanya berkembang dan mempunyai semua karyawan yang dibutuhkan untuk menjalankan semua kegiatan usaha percetakan ini tanpa ada bantuan pimpinan, yang hanya fokus menjadi manajer sekaligus bos tanpa turun tangan lagi dalam menjalankan usahanya.³⁶

2. Struktur Kepengurusan



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

³⁶Zulfikar Juniardo, Pimpinan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Percetakan Moto X Digital Printing Stiker dan Trail Shop

Adapun jenis-jenis upah yang dikategorikan (1) Upah berdasarkan sistem waktu, (2) Upah berdasarkan sistem hasil, (3) Upah berdasarkan borongan. Yakni sebagai berikut:

a. Upah Sistem Waktu

Dalam kegiatan penentuan upah pada percetakan Moto X yang diutarakan oleh Zulfikar Juniardo selaku pimpinan, sebagai berikut:

“(1) Perbedaan upah berdasarkan waktu, Perbedaan upah berdasarkan waktu dilihat dari berapa jam kerja karyawan yang dapat dikerjakan dalam 9 jam perhari (waktu normal) dan jam lembur selama 2 jam perhari dibayarkan upahnya dalam waktu 30 hari. (2) Perbedaan upah berdasarkan hasil, Perbedaan upah berdasarkan hasil dilihat dari berapa banyak hasil yang dikerjakan dalam 9 jam perhari (waktu normal) dan jam lembur selama 2 jam perhari dibayarkan upahnya dalam waktu 30 hari.”³⁷

Bentuk standar pengupahan yang digunakan di percetakan Moto X yakni standar berdasarkan jam kerja, dan standar berdasarkan banyak yang dikerjakan, sebagaimana yang dikemukakan oleh salah satu informan, atas nama Faisal yang selaku karyawan dalam bidang catting, dari hasil wawancara menyatakan sebagai berikut:

“Percetakan Moto X hanya menerapkan dua sistem pengupahan, sistem pengupahan berdasarkan waktu, dan berdasarkan banyaknya yang

³⁷Zulfikar Juniardo, Pimpinan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.

dikerja, apabila waktu kerja melebihi jangka waktu normal kerja, maka dihitung sebagai lembur dan jika banyak pekerjaan yang menggunakan biaya jasa akan menambah upah yang diterima”.³⁸

Hal ini diperkuat oleh salah satu karyawan yang bernama Rina dibagian kasir mengutarakan yakni sebagai berikut:

“Perusahaan memberikan upah dengan baik dimana pemberian upah yang diberikan dengan tepat waktu tidak pernah mengalami pembayaran yang telat (macet) bahkan perusahaan memberikan fasilitas pengambilan setegah dari upah (panjar) lalu upah tersebut dipotong pada saat penerimaan upah sehingga dapat memudahkan karyawan yang lagi membutuhkan uang dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan”.³⁹

b. Upah Sistem Hasil

Senada yang diungkapkan oleh Ros Mini salah satu karyawan dibagian penjualan, agar pengupahan tersebut tidak terjadi kesalahpahaman maka diperlukan transparansi antara karyawan dan pimpinan yakni sebagai berikut:

“Dalam sistem pengupahan yang digunakan oleh pimpinan bersifat terbuka (transparan) dimana kami sebagai karyawan diberikan dua pilihan, upah pokok yang tinggi tapi tidak mendapatkan biaya jasa kerja dan upah yang rendah namun mendapatkan biaya jasa kerja”.⁴⁰

³⁸Faisal, Karyawan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.

³⁹Rina, Karyawan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.

⁴⁰Ros Mini, Karyawan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.

Percetakan ini mempunyai standar kerja karyawan diharapkan adanya standar yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan sebagaimana yang diutarakan oleh Adil Saputra sebagai operator mesin sebagai berikut:

“Upah yang diberikan selama bekerja di usaha percetakan ini sesuai dengan pengalaman kerja dimana karyawan yang memiliki pengalaman kerja pasti mempunyai kemampuan di atas rata-rata, misalkan operator desain tidak semua karyawan operator desain diberikan biaya jasa kerja oleh pimpinan jika tidak memiliki skill yang di atas rata-rata dan yang tidak diberikan biaya jasa oleh pimpinan karena kemampuan yang dimiliki masih standar belum bisa dijual hasil karya desainya kepada konsumen”.⁴¹

Pemerintah memberikan ketentuan dalam pemberian upah yang berbeda upah berdasarkan standar UMKM yang telah diatur oleh pemerintah, hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dari salah satu informan atas nama Zulfikar Juniardo yang selaku pimpinan percetakan Moto X, sebagai berikut:

“Percetakan Moto X tidak menggunakan standar berdasarkan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dikarenakan tidak mengetahui standar UMKM di Bone sehingga usaha percetakan ini memberikan upah berdasarkan kemampuan dan kemauan perusahaan percetakan Moto X. Memberikan upah sesuai dengan kinerja karyawan (sistem mengkondisikan) sesuai dengan yang dapat dihasilkan karyawan. Usaha

⁴¹Adil Saputra, Karyawan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, Wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.

percetakan ini tidak bisa memberikan upah yang besar kepada karyawannya disebabkan usaha ini tidak sebesar usaha Telkom, dalam usaha Telkom sistem pengupahan yang digunakan memiliki patokan sesuai dengan standar perusahaan yang diatur oleh negara, tidak seperti usaha percetakan Moto X hanya bisa memberikan upah sesuai dengan kemampuan perusahaan. Percetakan Moto X hanya memberikan upah sesuai dengan hasil produksi dimana produksi meningkat maka dapat meningkatkan upah karyawandikarenakan sistem pengupahan berdasarkan banyaknya yang dikerjakan juga disebabkan oleh faktor biaya jasa kerja”.⁴²

c. Upah Sistem Borongan

Upah sistem borongan yang di maksud pada percetakan Moto X dikarenakan karyawan percetakan moto X saling membantu jika ada pesanan konsumen yang cepat diambil. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan yang bernama Aswar berpendapat bahwa:

“Karyawan yang bekerja dibagian kantor memiliki kemampuan dalam semua bidang untuk menjalankan usaha baik yang bekerja dibagian operator desain bisa pula menjalankan pekerjaan bagian operator mesin untuk kepuasan konsumen”.⁴³

Sehingga dengan kemampuan karyawan yang seperti yang diungkapkan salah satu karyawan percetakan moto X.

⁴²Zulfikar Juniardo, Pimpinan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulse, Wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.

⁴³Aswar, Karyawan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulse, Wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.

Bapak Zulfikar selaku pimpinan percetakan moto X juga mengutarakan tentang kerja sama antara karyawan pada percetakan moto X dan dijelaskan yakni sebagai berikut:

“Karyawan saling bekerjasama seketika perusahaan menerima pemesanan stiker oleh parah partai politik saat musim kampanye maka karyawan pada saat itu disibukkan sehingga saling bekerjasama menyelesaikan pesanan konsumen”⁴⁴

Senada yang diungkapkan oleh salah satu karyawan operator desain yang bernama Irham mengungkapkan yakni sebagai berikut:

“Terkadang kami selaku karyawan semua pada sibuk dan saling bekerjasama menyelesaikan pesanan stiker oleh club motor cros, karyawan dibidang lain juga membantu bukan hanya dibidang desain yang mengerjakannya tetapi semua karyawan turut membantu dikarenakan waktu yang mepet”.⁴⁵

⁴⁴Zulfikar Juniardo, Pimpinan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, Wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.

⁴⁵Irham, Karyawan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, Wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.

2. Perspektif Upah Dalam Ekonomi Islam Pada Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop

Percetakan Moto X sudah menerapkan 4 rukun ijarah menurut jumhur ulama antara lain yaitu: (1) orang yang berakat yakni mu'ajir dan musta'jir, (2) manfaat, (3) ujah, dan (4) sighat (ijab dan Kabul), berikut penjelasan dari bapak Zulfikar Juniardo selaku pimpinan percetakan Moto X mengatakan yakni sebagai berikut:

- a) Orang yang berakal yakni mu'ajir dan musta'jir, sebelum mempekerjakan suatu karyawan terlebih dahulu melakukan akad apa yang harus dilakukan seorang karyawan dan persyaratan apa yang harus dipenuhi sebagai karyawan.
- b) Manfaat, sebelum mempekerjakan karyawan kita harus mengetahui kemampuan sebagai karyawan apakah dapat memberikan manfaat bagi usaha ini atau tidak.
- c) Ujah (upah), sebelum mempekerjakan karyawan kita membuat kesepakatan berapa upah yang akan diberikan kami memberikan 2 pilihan upah yang pertama upah yang tinggi tapi tidak diberikan fasilitas biaya jasa dan yang kedua upah yang rendah tapi diberikan fasilitas biaya jasa tapi di peruntukkan bagi karyawan yang memiliki skill yang bagus.
- d) Sighat (ijab dan qabul) setelah sudah dibicarakan semua apa yang harus dilakukan sebagai karyawan dan apa yang harus diberikan pimpinan kepada karyawan dan sudah terjadi kesepakatan antar kedua belah pihak maka terjadilah ijab dan qabul.⁴⁶

⁴⁶Zulfikar Juniardo, Pimpinan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Peretakan Moto X, 1 Agustus 2019.

Selain penjelasan yang telah diterapkan oleh bapak Zulfikar mengenai rukun ijarah menurut jumhur ulama, pada percetakan Moto X juga menerapkan beberapa tentang ekonomi islam seperti memberikan upah panjar kepada karyawan bagi yang membutuhkan, tidak menerima kwitansi palsu dan menerapkan absen sholat bagi karyawan dan ini penjelasannya bapak Zulfikar dengan mengungkapkan sebagai berikut:

“Upah dalam percetakan Moto X memberikan layanan pinjaman tunai kepada karyawannya yang lagi membutuhkan dana secara tunai dengan syarat pemotongan upah, karena diharapkan karyawan tidak melakukan peminjaman di bank yang mengandung riba dimana riba tersebut sama dengan 36 kali berzina dengan ibu kandung sendiri, sehingga memberikan pinjaman tunai kepada karyawannya yang lagi membutuhkan.”⁴⁷

Pekerjaan yang dilakukan baik dan halal maka akan di ridohi oleh Allah swt., tapi pekerjaan yang dilkukan baik tapi haram maka tidak akan mendapatkan ridoh Allah swt., seperti yang diterapkan oleh bapak Zulfikar Juniardo mengemukakan yakni sebagai berikut:

“Usaha percetakan Moto X menerapkan kepada karyawannya untuk tidak menerima kwitansi palsu dimana usaha yang dibangun sampai sekarang ini lebih mengutamakan kejujuran karena mempunyai keyakinan bahwa Allah swt., tidak pernah tidur selalu melihat hambanya yang jujur dan tidak jujur.”⁴⁸

⁴⁷Zulfikar Juniardo, Pimpinan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.

⁴⁸Zulfikar Juniardo, Pimpinan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.

Bapak Zulfikar juga menerapkan absen sholat pada karyawan agar mengutamakan yang wajib dari pada urusan dunia dan ini penjelasannya sebagai berikut:

“Dimana karyawan yang tidak menjalankan sholat akan dikenakan denda pemotongan 10 jam waktu kerja dimana dalam satu hari kerja normal 9 jam berarti sama dengan tidak hadir dalam satu hari. Disini kita bisa melihat bahwa mengerjakan perintah Allah swt., lebih penting dibandingkan pekerjaan didunia dengan mengutamakan pekerjaan akhirat, maka pekerjaan yang didunia akan mengikut”.⁴⁹

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop

Dalam kegiatan penentuan upah pada percetakan moto X memiliki aturan-aturan yang harus disepakati oleh semua karyawan dengan pimpinan pada percetakan moto X.

Adapun yang digunakan bapak Zulfikar Juniardo sebagai pimpinan percetakan Moto X dalam menilai karyawannya dari kinerjanya yakni:

1. Dinilai dari kehadiran, Kehadiran atau kerajinan dalam bekerja sangat penting untuk mempertahankan kinerja karyawan dimana karyawan yang tidak memiliki kehadiran yang baik akan mengganggu proses produktivitas perusahaan.
2. Dinilai dari hasil kerja, Penilaian yang dilakukan dari hasil kerja sangat mempengaruhi tingkat kepuasan konsumen dimana hasil kerja yang

⁴⁹Zulfikar Juniardo, Pimpinan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.

dilakukan dapat memuaskan konsumen dan akan meningkatkan kepercayaan konsumen kepada usaha percetakan ini.

3. Dinilai dari jam lembur, Penilaian berdasarkan jam lembur juga bisa menjadi indikator bahwa karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab yang besar untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat dikarenakan masih ada pekerjaan yang harus diselesaikan untuk memenuhi kepuasan terhadap konsumen.
4. Memberikan fasilitas biaya jasa pada karyawan, Pimpinan percetakan Moto X tidak memberikan biaya jasa kepada semua karyawan hanya diberikan kepada karyawan yang mampu dan mempunyai kualitas pekerjaan yang sangat baik bagi pimpinan.
5. Pekerjaan yang tidak bertentangan dengan moral dan etika, Moral dan etika karyawan merupakan aspek terpenting dalam dunia kerja dimana karyawan yang tidak memiliki moral dan etika yang baik akan mempengaruhi pada sikap konsumen, konsumen yang merasa pelayanan yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki moral dan etika yang tidak baik besar kemungkinan konsumen tidak ingin bekerja sama kembali dengan perusahaan sehingga dari sikap satu karyawan akan merugikan teman kerja, serta pimpinan perusahaan dan dengan ini akan mengurangi minat konsumen dalam bekerja sama dengan perusahaan.

Adapun perbedaan upah karyawan pada percetakan Moto X, yakni dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Upah Karyawan Kantor

No	Bagian	Upah	Lembur	Biaya Jasa
1	Desain	Rp. 2.223 (Perjam)	Rp. 5.000 (Perjam)	Rp. 20.000 - Rp. 40.000 (Perdesain)
2	Mesin	Rp. 2.223 (Perjam)	Rp. 5.000 (Perjam)	1 meter (Per Rp. 500)
3	Kasir	Rp. 2.600 (Perjam)	Rp. 5.000 (Perjam)	-

Tabel 3.2
Upah Karyawan Toko

No	Bagian	Upah	Lembur	Biaya Jasa
1	Penjualan	Rp. 2.600 (Perjam)	Rp. 3.500 (Perjam)	-
2	Cutting	Rp. 2.600 (Perjam)	Rp. 3.500 (Perjam)	-
3	Kasir	Rp. 2.600 (Perjam)	Rp. 3.500 (Perjam)	-

Berikut adalah contoh rumus yang digunakan dalam penghitungan upah berdasarkan waktu, hal ini diungkapkan oleh Pimpinan percetakan moto X yakni:

$$\text{Rumus Upah 30 Hari} = \text{Perjam} \times (1 \text{ Hari} \times 30 \text{ Hari})$$

$$\text{Rumus Lembur} = \text{Perjam} + \text{Total Lembur}$$

$$\text{Rumus Jasa Kerja} = \text{Perjasa} + \text{Total Jasa}$$

$$\text{Rumus Total Upah} = \text{Upah 30 Hari} + \text{Total Lembur} + \text{Total Jasa}$$

Berikut adalah contoh kasus dan metode perhitungan upah berdasarkan waktu, sebagai berikut:

- a. Adil Saputra karyawan percetakan Moto X bagian operator desain mempunyai upah perjam Rp 2.222 dalam 1 hari waktu normal hanya 9 jam, Adil Saputra hanya bisa melakukan lembur 30 jam dalam 30 hari, 1 jam lembur diberi upah Rp. 5.000, dan mempunyai 10 pekerjaan jasa desain, 1 jasa desain diberi upah Rp. 3.500. Jadi berapa total upah Adil Saputra?

Dik:

$$\text{Upah perjam} = \text{Rp. 2.222}$$

$$1 \text{ hari kerja} = 9 \text{ jam}$$

$$\text{Total lembur} = 30 \text{ jam}$$

$$\text{Upah Lembur} = \text{Rp. 5.000}$$

$$\text{Jasa desain} = 40 \text{ jasa}$$

$$1 \text{ Jasa desain} = \text{Rp. 3500}$$

Jawaban:

$$\text{Rumus Upah 30 Hari} = \text{PerJam} \times (1 \text{ hari} \times 30 \text{ Hari})$$

$$= \text{Rp. } 2.222 \times (9 \text{ Jam} \times 30 \text{ hari})$$

$$= \text{Rp. } 2.222 \times 270$$

$$= \text{Rp. } 599.940 \text{ (Rp. } 600.000)$$

$$\text{Rumus Lembur} = \text{Perjam} \times \text{Total Lembur}$$

$$= \text{Rp. } 5.000 \times 30$$

$$= \text{Rp. } 150.000$$

$$\text{Rumus Jasa Kerja} = \text{Perjasa} \times \text{Total Jasa}$$

$$= \text{Rp. } 3.500 \times 40$$

$$= \text{Rp. } 140.000$$

$$\text{Rumus Total Upah} = \text{Upah 30 Hari} + \text{Lembur} + \text{Jasa Kerja}$$

$$= \text{Rp. } 600.000 + \text{Rp. } 150.000 + \text{Rp. } 140.000$$

$$= \text{Rp. } 890.000$$

- b. Irham karyawan percetakan Moto X bagian operator desain mempunyai upah perjam Rp 2.222 dalam 1 hari waktu normal hanya 9 jam, Irham hanya bisa melakukan lembur 40 jam dalam 30 hari, 1jam lembur diberi upah Rp. 5.000, dan mempunyai 35 pekerjaan jasa desain, 1 jasa desain diberi upah Rp. 3.500. Jadi berapa total upah Irham?

Dik:

$$\text{Upah perjam} = \text{Rp. } 2.222$$

$$1 \text{ hari kerja} = 9 \text{ jam}$$

$$\text{Total lembur} = 40 \text{ jam}$$

$$\text{Upah Lembur} = \text{Rp. } 5.000$$

$$\text{Jasa desain} = 35 \text{ jasa}$$

$$1 \text{ Jasa desain} = \text{Rp. } 3500$$

Jawaban:

$$\begin{aligned}
 \text{Rumus Upah 30 Hari} &= \text{PerJam} \times (1 \text{ hari} \times 30 \text{ Hari}) \\
 &= \text{Rp. } 2.222 \times (9 \text{ Jam} \times 30 \text{ hari}) \\
 &= \text{Rp. } 2.222 \times 270 \\
 &= \text{Rp. } 599.940 \text{ (Rp. } 600.000)
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rumus Lembur} &= \text{Perjam} \times \text{Total Lembur} \\
 &= \text{Rp. } 5.000 \times 40 \\
 &= \text{Rp. } 200.000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rumus Jasa Kerja} &= \text{Perjasa} \times \text{Total Jasa} \\
 &= \text{Rp. } 3.500 \times 35 \\
 &= \text{Rp. } 122.500
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rumus Total Upah} &= \text{Upah 30 Hari} + \text{Lembur} + \text{Jasa Kerja} \\
 &= \text{Rp. } 600.000 + \text{Rp. } 200.000 + \text{Rp. } 122.500 \\
 &= \text{Rp. } 922.500
 \end{aligned}$$

Dari kedua contoh kasus diatas kita bisa melihat bahwa upah Adil Saputra dan Irham walaupun gaji pokok mereka sama tapi upah yang mereka terima tetap berbeda dikarenakan perbedaan jam lembur dan tawaran jasa yang mereka terima. Maka disitulah pimpinan bisa menilai kinerja karyawannya apakah sistem pengupahan yang diberikan selama ini dapat meningkatkan kinerja karyawannya atau tidak.

Tabel 3.3**Kinerja**

Nama	Upah	Lembur	Biaya Jasa	Total Upah	Produktivitas (Sebelum Ada Lembur)	Produktivitas (Setelah Ada Lembur)
Adil Saputra	600.000	150.000	140.000	890.000	50 desain	80desain
Irham	600.000	200.000	122.500	922.500	60 desain	100 desain

Disini kita bisa melihat bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat ketika diberikan fasilitas lembur dan biaya jasa yang awalnya tidak dikasi fasilitas lembur dan biaya jasa hanya mampu melakukan 50 - 60 desain setelah diberikan fasilitas lembur dan biaya jasa produktivitas kerja meningkat sampai 80 - 100 desain,dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan upah yang diterima.

2. Perspektif Upah Dalam Ekonomi Islam Pada Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop

a) Pemikiran Tentang Upah Dari Kalangan Islam

Adapun pemikiran dari kalangan Islam yaitu sebagai berikut:

- 1) Ibnu Khaldun menyatakan bahwa, di dalam Islam upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, hal tersebut sesuai dengan pemikiran Ibnu Khaldun yang telah memberi isyarat bahwa pembagian pekerjaan mengokohkan kembali solidaritas sosial. Pada percetakan moto upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan karyawannya sesuai dengan pandangan Ibnu Khaldun.

Allah Swt., menciptakan semua yang ada di dunia ini untuk manusia. Dan manusia mempunyai bagian dari segala sesuatu yang ada di dunia ini. Tetapi sekali seseorang telah memiliki suatu barang, maka orang lain tidak bisa mengambil barang itu melainkan ia harus memberikan sesuatu yang sama nilainya sebagai gantinya. Oleh karena itu, maka penghasilan yang diperoleh orang dari pertukangan merupakan nilai dari kerjanya. Dalam pekerjaan pertukangan nilai kerja harus ditambahkan kepada (harga) produksi, sebab dengan tidak adanya kerja maka tidak akan ada produksi.

Maka jelaslah bahwa semua atau sebagian besar dari penghasilan dan laba menggambarkan nilai dari kerja manusia. Nilai setiap orang terletak dalam keahliannya. Artinya, pertukangan yang dikuasainya adalah ukuran bagi nilainya atau lebih tepat ukuran bagi nilai tenaga kerja yang menjadi sumber kehidupannya. Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada pekerja dapat berbeda-beda sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggungjawabnya.

- 2) Ibnu Taimiyah juga menyumbangkan pemikiran ekonomi mengenai kompensasi ekuivalen yang diukur dari nilai ekuivalennya. Kompensasi tersebut merupakan fenomena yang baku dan relative bertahan lama karena merupakan suatu kebiasaan yang mapan, sedangkan just price lebih bersifat dinamis ditentukan oleh interaksi antara permintaan dan penawaran dan juga dipengaruhi oleh keinginan seseorang terhadap aktivitas bisnis.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka.

Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Upah yang diberikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat.

Menentukan bentuk dan jenis pekerjaan sekaligus menentukan siapa pekerja yang akan melakukan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting. Karena hal tersebut agar dapat diketahui seberapa besar kadar pengorbanan atau tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pada percetakan moto X pemberian upah sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan semakin banyak pekerjaan yang dilakukan maka semakin tinggi pula upah yang akan didapatkan.

b) Sistem Penetapan Upah Dalam Islam

Di dunia Islam faktor-faktor mikro dan makro ekonomi sepertinya kurang berperan dalam soal penetapan upah. Kurangnya mobilitas tenaga kerja, antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya, ataupun perbedaan jenis pekerjaan yang satu ke jenis lainnya. Hal ini berarti, jika upah ditawarkan lebih tinggi sebagai akibat kekurangan tenaga kerja, maka tidak akan terjadi perpindahan kerja untuk mengisi kekurangan tersebut.

Upah kurang berfungsi sebagai isyarat pasaran efektif, kecuali dalam hal adanya perbedaan upah yang sangat besar, baik untuk tenaga ahli maupun yang tidak ahli bahkan perbedaan upah dapat menyebabkan migrasi internasional. Maka secara umum faktor-faktor penawaran dan permintaan sepertinya tidak berperan penting, dan masih belum jelas

apakah faktor-faktor itu akan berpengaruh besar di segi penawaran walaupun dapat mempengaruhi sisi permintaannya.

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah QS. An-Nahl ayat 90 sebagai berikut:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Terjemahannya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku 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.

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah Swt., memerintahkan kepada para pemberi yakni pimpinan percetakan untuk berlaku adil kepada karyawannya pada saat memberikan upah, memberikan sesuai dari hasil kinerja para karyawannya.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian penjelasan pada pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa :

1. Upah dalam meningkatkan kinerja karyawan pada percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop ini tidak menggunakan standar UMKM Sehingga perusahaan memberikan upah berdasarkan kemampuan dan kemauan perusahaan. Upah dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dianalisis dengan melakukan 3 cara, yaitu (1) Dinilai dari upah sistem waktu, dimana karyawan yang mempunyai kehadiran yang baik akan bernilai baik dimata pimpinan dan apa bila dapat mempertahankan kehadiran tersebut upah yang diterima dapat naik. (2) Dinilai dari upah sistem hasil, karyawan yang mempunyai hasil yang baik dengan jam lebur yang banyak akan mendapatkan upah yang banyak pula. (3) Dinilai dari upah sistem borongan, karyawan pada percetakan moto X saling bekerjasama dan saling membantu ketika pekerjaan sangat padat sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
2. Perspektif upah dalam ekonomi Islam pada Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop perusahaan tersebut menerapkanaturan-aturan sistem ekonomi Islam yakni dengan merima karyawan harus melakukan ijab dan qabul terlebih dahulu agar tidak terjadi kesalahpahaman, usaha percetakan ini juga menerapkan pemberian upah setengah diawal (panjar), usaha percetakan ini juga menerapkan kepada karyawan agar tidak menerima konsumen yang mau menggunakan kwitansi palsu dimana usaha ini menerapkan sistem kejujuran.

B. Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini sebagaimana yang diuraikan berdasarkan kesimpulan tersebut yaitu :

1. Upah dalam meningkatkan kinerja karyawan pada percetakan moto X digital printing stiker dan trail shop supaya dipertahankan dikarenakan dengan adanya perbedaan upah kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka telah lakukan, contohnya ada yang lembur, ada yang mendapatkan biaya jasa, begitupula sebaliknya ada yang tidak mendapatkan biaya jasa akan tetapi perusahaan memiliki aturan bagi yang tidak mendapatkan biaya jasa akan mendapatkan upah pokok lebih tinggi sehingga hubungan pimpinan dengan karyawan akan terjalin dengan baik.
2. Kepada perusahaan agar kualitas perusahaan terus dijaga dengan melihat pada kondisi perusahaan yang produktif dalam memasarkan produk dan memberikan upah kepada karyawan dengan stabil dan hal itu tentu saja mempengaruhi pendapatan perusahaan dengan baik. Akan lebih baik perusahaan juga hendaknya selalu mengikuti perkembangan peraturan pemerintah mengenai sistem pengupahan dengan standar Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dan perlu adanya partisipasi oleh pemerintah daerah dalam memberikan penyuluhan terkait standar pengupahan UMKM di Kabupaten Bone.
3. Kepada pimpinan agar dapat mempertahankan aturan-aturan yang ada dalam perusahaan dan menjaga hubungan karyawan sehingga pencapaian tujuan pada suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Begitupula kepada karyawan agar selalu taat pada aturan aturan yang ada pada perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- A. Mannan, M. *Ekonomi Islam : Teori dan Praktek*. Cet. I ; Jakarta: Pt Intermasa, 1992
- Abdur Rahman Bin Abi Bakar al-Syuyuty, Jalaludin, *al-Jamius Saghir*, Juz II [t.p.]: Darul Fikr, [t.th.].
- Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, Terj. Jakarta: Yayasan Swarna Bhummy, 2000.
- Arsih, Rahmi. “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Pengrajin Batik Didesa Wukirsari, Kecamatan Imogiri, Kabupaten Bantul Yogyakarta*”. Skripsi, Program Sarjana Fakultas Syariah Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2015.
- Aswar, Karyawan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Cet. I; Jakarta: Kencana, 2013.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Cet. XII ; Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2011.
- Fadilah, Umi. “*Analisis besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan ditinjau dari perspektik ekonomi islam*”. Skripsi, Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, 2017.
- Faisal, Karyawan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.
- FORDEBI, Dewan Pengurus Nasional, dan ADESY. *Ekonomi dan Bisnis Islam Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*. Cet. I ; Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada, 2016.
- Guntoro, Agus. “*Analisis Pengupahan Outsourcing pada Karyawan PT. Date Sukses Makmur dalam Perspektif Ekonomi Islam*”. Skripsi, Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri, Walisongo, 2016.
- Hasan al- Banna, Imam, *Fiqh Sunnah*, Jilid 4, Terj. Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006.
- Huda, Nurul, dkk, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoretis*. Cet. II ; Jakarta : Kencana , 2009.
- Johannes Tampi, Bryan, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Acta Diurna, Vol. 3, No. 4, Desember 2014.
- Juniardo, Zulfikar, Pimpinan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.

- Lestari, Dewi. “*Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salin Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal*”. Skripsi, Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri, Walisongo, 2015.
- Manan, Abdul. *Hukum Ekonomi Syariah “Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama”*. Cet. I ; Jakarta : Prenada Media Group, 2012.
- Mini, Ros, Karyawan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.
- Noor, Juliansayah. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Cet. V; Jakarta: Kencana, 2015.
- Novi Ika Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Vol 9, Yogyakarta, 02 Desember 2017.
- Poltak Sinambela, Lijan. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cet. III ; Jakarta : Pt Bumi Aksara, 2018.
- Riduan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Penelitian Pemula*. Cet. V ; Bandung : Alfabeta, 2008.
- Rina, Karyawan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.
- Riskiansyah, M. “*Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Toko Classic Dalam Perspektif Islam*”. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri, Palembang, 2017.
- Rivai Zainal, Veithzal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Cet. VI : Jakarta ; PT. Rajagrafindo Persada, 2014.
- Saputra, Adil, Karyawan Percetakan Moto X, Jln. Sultan Hasanuddin No. 8 Kab. Bone, Sulsel, wawancara oleh penulis di Percetakan Moto X, 1 Agustus 2019.
- Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam* Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Cet. XVI ; Bandung : Alfabeta, 2012.
- Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Syafei, Rachmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Tanjung, Hendri, dan Abrista Devi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Cet. I ; Jakarta : Gramata Publishing, 2013.
- Teguh, Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi: Teori dan Aplikasi*. Cet. III; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Cet. I; Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Usman, Husaini, dan Purnomo setiady akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*. Cet.I ; Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Waliam, Armansyah. “*Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam*”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Vol. 5, No. 2, Desember 2017.
- Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian : Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*. Cet. I ; Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada, 2015.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BONE**

Jln. Hos Cokroaminoto Watampone, Kab. Bone, Sul-Sel, 92733-Telepon: (0481) 21395 Fax: (0481) 21395

Nomor : B-1660/In.33/TL.01/VII/2019
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada

Yth. Kepala Pimpinan Percetakan Motos Digital Printing Stiker dan Trail Shop

Di-

Watampone

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa Mahasiswa Program Strata Satu Jurusan EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BONE :

Nama : ANUGRAH
Tempat / Tanggal Lahir : Watampone, 1996-05-18
NIM : 01153042
Program Studi : EKONOMI SYARIAH

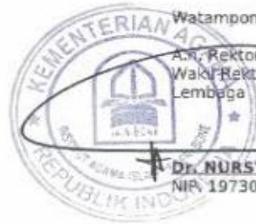
Bermaksud melakukan penelitian dalam penulisan skripsi dengan judul :

"ANALISIS PERBEDAAN UPAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI TINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PADA PERCETAKAN MOTOX DIGITAL PRINTING STIKER DAN TRAIL SHOP)"

Pembimbing : 1. PROF. DR. H. A. SARJAN, MA.
2. A. Ika Fahriska, SE., M.Si
Waktu Penelitian : 29-07-2019 S/D 29-08-2019
Tempat Penelitian : PERCETAKAN MOTOX DIGITAL PRINTING STIKER DAN TRAIL SHOP

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mengharapkan kebijaksanaannya memberikan izin kepada Mahasiswa yang bersangkutan,

Watampone, 25 Juli 2019



A.n, Rektor,
Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan
Lembaga

Dr. NURSYIRWAN, S.AG., M.PD.
NIP. 197305261999021001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN Bone
2. Ketua Program Studi EKONOMI SYARIAH IAIN Bone
3. Kepala Subbagian Administrasi Akademik IAIN Bone
4. Pembimbing 1 dan 2
5. Arsip

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

No	Daftar Pertanyaan
1	Apakah pemberian upah disesuaikan dengan standar yang ditentukan pemerintah?
2	Bagaimana bentuk standar pengupahan yang ditentukan? a. Standar berdasarkan UMKM b. Standar Berdasarkan Jam kerja c. Standar berdasarkan jenis kerja d. Standar berdasarkan banyak yang dikerja
3	Apakah sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan bersifat terbuka (Transfaran)?
4	Apakah perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah dengan baik?
5	Apakah upah yang diberikan sesuai kinerja karyawan?
6	Apakah upah yang diberikan sesuai dengan hasil produksi?

7	Apakah upah akan dinaikan ketika hasil produksi naik?
8	Apakah upah yang diberikan sesuai dengan pengalaman saudara selama bekerja diperusahaan?
9	Apakah pimpinan berlaku jujur dan adil dalam sistem pengupahan?

Lampiran 2

LEMBAR PENGAMATAN

No.	Aspek-aspek yang diamati	Hasil Pengamatan	
		Ada	Tidak Ada
1	Sistem pengupahan yang digunakan percetakan Moto X	√	
2	Perbedaan jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan pada percetakan Moto X	√	
3	Alat yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan pada percetakan Moto X	√	
4	Perbedaan upah yang mempengaruhi kinerja karyawan	√	

DOKUMENTASI



**Gambar. 1 Wawancara dengan Pimpinan Percetakan Moto X Digital Printing Stiker dan Trail Shop, Zulfikar Juniardo, S. Kom.
(Dok. Anugrah, 2019)**



**Gambar. 2 Wawancara dengan Karyawan Bagian Kasir Kantor Percetakan Moto X Digital Printing Stiker dan Trail Shop, Rina,
(Dok. Anugrah, 2019)**



Gambar. 3 Wawancara dengan Karyawan Percetakan Moto X Digital Printing Stiker dan Trail Shop Di Bidang Operator Mesin, Saldi, (Dok. Anugrah, 2019)



Gambar. 4 Wawancara dengan Karyawan Percetakan Moto X Digital Printing Stiker dan Trail Shop Di Bidang Penjualan, Ros Mini, (Dok. Anugrah, 2019)



Gambar. 5 Wawancara dengan Para Karyawan Percetakan Moto X Digital Printing Stiker dan Trail Shop, Karyawan Di Bidang Operator Desain, (Dok. Anugrah, 2019)



Gambar. 6 Wawancara dengan Para Karyawan Percetakan Moto X Digital Printing Stiker dan Trail Shop, Di Bidang Cutting, (Dok. Anugrah, 2019)

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : **ANUGRAH**
NIM : 01.15.3042
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Prodi/Klp : Ekonomi Syariah/II
Tempat/Tanggal Lahir : Watampone, 18 Mei 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Mahasiswa IAIN Bone
Alamat : Jl. Lapawawoi Kr. Sigeri
No. Hp : 085396005645
E-mail : anugrah1896@gmail.com
Nama Orang Tua
Ayah : Jumhari
Ibu : Minatanag, S. Pd. I



A. Pendidikan

- Tahun 2004 – 2009: MI Darul Hikmah No.80 Watampone
- Tahun 2009 – 2012: SMP Negeri 5 Watampone
- Tahun 2012 – 2015: SMA Negeri 4 Watampone
- Tahun 2015 – Sekarang: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam