

**PENERAPAN SISTEM PENGUPAHAN DAN KINERJA KARYAWAN  
DITINJAU DARI EKONOMI ISLAM PADA INDUSTRI PIA DC JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:

**LULUK ARY SOCA  
NIM. 083 134 089**

Pembimbing

**Siti Masrohatin, SE., MM.  
NIP. 19780612 200912 2 001**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
JANUARI 2018**

**PENERAPAN SISTEM PENGUPAHAN DAN KINERJA KARYAWAN  
DITINJAU DARI EKEONOMI ISLAM PADA INDUSTRI PIA DC  
JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah

**Oleh :**

**Luluk Ary Soca**  
**NIM: 083 134 089**

Disetujui Pembimbing



**Siti Masrohatin, SE., MM.**  
**NIP. 19780612 200912 2 001**

**PENERAPAN SISTEM PENGUPAHAN DAN KINERJA KARYAWAN  
DITINJAU DARI EKONOMI ISLAM PADA INDUSTRI PIA DC JEMBER**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Kamis  
Tanggal : 18 Januari 2018

Tim Penguji

Ketua

Ahmadiono, M.E.I  
NIP. 197604012003121005

Sekretaris

Nurul Setianingrum, SE., MM  
NIP. 196905231998032001

Anggota :

1. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
2. Siti Masrohatin, SE., MM

(  )  
(  )

Menyetujui  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



Dr. Moch. Chotib, S.Ag., MM  
NIP. 19710724 200212 1 003

## MOTTO

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا  
عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ  
أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاَسَرْتُم  
فَسْتَرْضِعْ لَهُنَّ أُخْرَىٰ ﴿٦﴾ (الطلاق: ٦)

**Artinya:** Tempatkan lah mereka (para isteri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an, 2007), 559.

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, segenap rasa syukur atas nikmat dan karunia yang Allah berikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, dan skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibu yang saya cinta dan sayangi, yang selalu memberi semangat dan doa yang tak pernah terputus untuk saya. Yang tak pernah lelah mendidik saya. Semoga selalu diberikan keberkahan dalam hidupnya.
2. Nenek yang saya cintai dan saya sayangi. Yang selalu mendukung saya. Dan selalu memberi nasehat-nasehat kecil namun selalu bermakna dalam kehidupan saya. Dan membantu memberi semangat dalam proses menjalani pendidikan saya.
3. Sahabat saya tercinta Mita Yuliantika dan Muhammad Zamroni teman seperjuangan, terimakasih telah memberikan motivasi dan semangat untuk saya.
4. Teman seperjuangan dari semester awal hingga akhir Zakiatul Hikmah, Farida, dan Selly febrianti. Terimakasih telah menemani hari-hari saya saat dikampus.
5. Teman-temanku, Sumiati, Lutvi, Lady Nobelia, Luluk Elviana, dan Afifah Prihatin terimakasih telah mejadi bagian dari hidup saya selama saya di Jember ini.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, penulis ucapkan atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, skripsi yang berjudul “*Penerapan Sistem Pengupahan dan Kinerja Karyawan diTinjau dari Ekonomi Islam pada Industri Pia DC*”, dapat terselesaikan dengan baik dan semoga bermanfaat. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW pemimpin teladan bagi umat Islam, yang senantiasa diharapkan syafaatnya kelak di hari kiamat.

Semangat, motivasi usaha pantang menyerah hanyalah sebuah modal yang dimiliki penulis. Kesuksesan dalam penyelesaian skripsi ini dapat penulis peroleh karena dukungan dan bantuan banyak pihak. Oleh karena, itu penulis sampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, MM. Selaku Rektor IAIN Jember.
2. Dr. Moch. Chotib, S.Ag.,MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Jember
3. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I., WakilDekan I Bidang Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Akademik.
4. M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I.,selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Jember.
5. Ibu Nikmatul Masruroh, M. E. I. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Jember.
6. Ibu Siti Masrohatin, SE., MM. Selaku dosen pembimbing.
7. Industri Pia DC dan pihak-pihak yang terkait didalamnya.

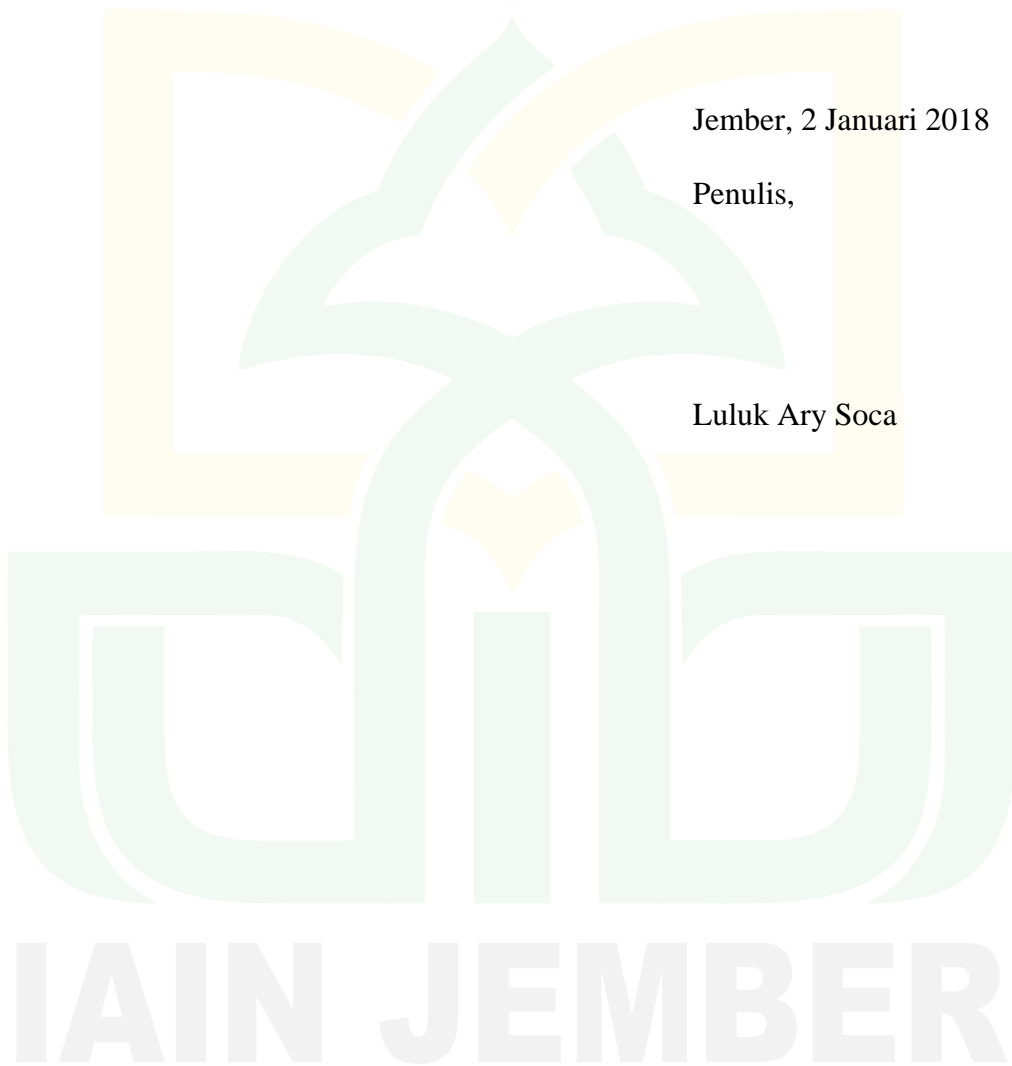
8. Segenap dosen penguji skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk hadir di sidang skripsi

Akhirnya, segala amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah. Amiin.

Jember, 2 Januari 2018

Penulis,

Luluk Ary Soca



## ABSTRAK

*Luluk Ary Soca, Siti Masrohatin, 2017: Penerapan Sistem Pengupahan dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Ekonomi Islam pada Industri Pia DC Jember.*

Indonesia yang kaya akan sumber daya alamnya secara garis besar akan berdampak dalam perekonomian baik makro atau pun mikro. Dalam hal ini, peneliti akan berbicara mengenai upah. Upah menjadi tolak ukur dan patokan sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktifitas barang yang diproduksi. Sistem pemberian upah yang diberikan oleh perusahaan ada yang sama dan ada yang berbeda. Sistem pengupahan adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Upah yang diterima oleh pekerja pastinya sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan.

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah

1) bagaimana sistem pengupahan menurut perspektif Islam di Industri Pia DC Jember, 2) bagaimana kinerja karyawan menurut perspektif Islam di Industri Pia DC Jember.

Peneliti bertujuan 1) untuk mengetahui dan mendeskripsikan sistem pengupahan menurut perspektif Islam di Industri Pia DC Jember, 2) untuk mengetahui serta mendeskripsikan kinerja karyawan menurut perspektif Islam di Industri Pia DC Jember.

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Jenis penelitian menggunakan *field research*. Penentuan data dari penelitian ini adalah *purposive sampling*. Dan untuk mendapatkan data dari penelitian ini berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk menguji validitas data menggunakan triangulasi sumber. Analisis data yang digunakan yaitu, reduksi data, penyajian data, dan *verification*/ penarikan kesimpulan.

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang berada di industri Pia Dc sudah sesuai dengan system pengupahan ditinjau dari ekonomi islam yaitu pemberian upah yang adil. Pekerja diberi upah tanpa ada yang merasa dirugikan. Sistem pengupahan yang digunakan di industri Pia DC menggunakan sistem pengupahan harian, mereka dibayar setiap dua minggu satu kali dan ada yang sebulan satu kali. Kinerja karyawan di industri Pia DC telah sesuai dengan kinerja menurut perspektif islam. Pekerja di Industri Pia DC sudah memenuhi kewajiban, tanggung jawab, serta kerja sama dalam bekerja. Kinerja sendiri adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kata kunci: Sistem Pengupahan dan Kinerja Karyawan



## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Penelitian .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Definisi Istilah.....	7
F. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>12</b>
A. KajianTerdahulu.....	12
B. KajianTeori .....	17
1. Upah .....	17
2. Kinerja .....	30

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Pendekatan dan Jenis Pendekatan .....	44
B. Lokasi Penelitian.....	45
C. Subjek Penelitian.....	46
D. Tehnik Pengumpulan Data.....	46
E. Analisis Data .....	50
F. Keabsahan Data.....	51
G. Tahap-Tahap Penelitian .....	51
<b>BAB IIII PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>53</b>
A. Gambaran Objek Penelitian .....	53
1. Sejarah Industri Pia DC.....	52
2. Visi IndustriPia DC.....	54
3. Misi Industri Pia DC .....	54
4. Letak Geografis Industri Pia DC.....	55
5. Kondisi Objektif Industri Pia DC.....	55
6. Data Karyawan Industri Pia DC.....	55
7. Struktur Organisasi IndustriPia DC .....	58
B. Penyajian Data .....	59
C. Bahasan dan Temuan .....	73
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>80</b>
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran-saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal
Tabel 2.1	Kajian terdahulu.....	14
Tabel 4.1	Data Karyawan.....	55



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia istilah buruh sangat populer dalam dunia ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah digunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai karyawan atau pegawai.

Setelah merdeka kita tidak mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah “ barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (pasal 1 ayat 1 a).<sup>1</sup>

Upah sendiri dalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi pengertian “ Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* ( Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2003), 54.

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.<sup>2</sup>

Untuk mendapatkan upah, orang harus bekerja keras agar keinginannya terwujud. Bagi Islam, bekerja adalah suatu kewajiban, setiap muslim yang mampu bekerja harus bekerja karena hal itu adalah juga tanggung jawab moral terhadap masyarakat dan dirinya sendiri. Kuatnya dorongan bekerja ini, sehingga bagi mereka yang melakukan sesuatu pekerjaan, pahalanya sama seperti orang melakukan ibadah.<sup>3</sup>

Dalam Islam sangat dianjurkan untuk bekerja, tetapi harus ada keseimbangan antara pekerjaan dunia dan akhirat. Islam telah mewajibkan bekerja atas setiap manusia yang berkemampuan, dan menganggap pekerjaan adalah fardlu yang mesti dilakukan demi memperoleh ridho Allah SWT dan rizki-Nya yang baik. Dalam ayat Al-Qur’an surat At-Taubah ayat 105 telah dijelaskan

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ (التوبة)

(١٠٥:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah [10]: 105).<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Hukumonline.com, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* ( Jakarta Selatan: Literati, 2014), 8.

<sup>3</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta : Sinar Grafika Offset, 2011), 4.

<sup>4</sup> Al-Qur’an, 9:105.

Dalam ayat diatas Allah telah dijelaskan bahwa umat Islam di perintahkan untuk bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Allah melihat setiap pekerjaan setiap umatNya dan akan memperlihatkannya kelak diakhirat.

Selama ini, disadari atau tidak, pekerja atau buruh menjadi permasalahan pokok yang diperhatikan, karena maju dan berkembangnya suatu pemerintahan dilihat dari sumber daya yang dimiliki oleh suatu negara. Bagi sebagian besar orang, bekerja sebagai buruh adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian dalam diri setiap buruh pasti terdapat keinginan untuk mengetahui jumlah penghasilannya. Yang dimaksud penghasilan di sini ialah *take home pay*, yaitu jumlah uang yang diterima pada setiap kali gajian. Namun pada saat ini permasalahan yang sering muncul adalah kurangnya terpenuhi hak tenaga kerja atau buruh yang oleh pengusaha atau pemberi kerja, yaitu untuk mendapatkan upah yang layak dan sesuai dengan waktunya. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.<sup>5</sup>

Kewajiban utama pengusaha untuk pekerja adalah membayar upah. Sementara itu, kewajiban tambahan adalah memberikan surat keterangan kepada pekerja/buruh dengan kemauan sendiri hendak berhenti bekerja di perusahaan. Bagi para buruh atau pekerja sangatlah berharga arti dari sebuah upah, karena menurut mereka upah merupakan harapan kelangsungan hidup mereka dan keluarganya.

---

<sup>5</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), 75.

Disisi lain upah menjadi tolak ukur dan patokan sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktifitas barang yang diproduksi. Untuk meningkatkan produksinya, perusahaan bisa saja merubah peraturan yang ada. Kadang perusahaan tidak melihat apa dampak dari perubahan yang terjadi ketika suatu peraturan yang dibuat diubah. Bagi perusahaan merupakan sebuah cara mereka untuk mendapatkan keuntungan tanpa melihat apakah yang akan terjadi pada buruh mereka. Hal ini bisa berdampak kepada kinerja buruh yang bekerja diperusahaan tersebut baik dalam semangat kerja, produktivitas kerja, kedisiplinan serta tanggung jawab yang mereka miliki. Kinerja sendiri diartikan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas kejelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.<sup>6</sup>

Industri Pia DC merupakan sebuah industri yang bergerak pada usaha pembuatan pia basah, pia kering, dan pia potong. Nama Pia DC sendiri singkatan dari Donny dan Chyntia. Industri pia ini berdiri pada tahun 1995. Mesin yang digunakan pada saat itu masih dibidang manual karena para karyawannya masih menggunakan tangan untuk membuat pia. Penjualan yang digunakan untuk mendistribusikan pia cukup dibidang unik, perusahaan menggunakan jasa para sales untuk menjual pia distribusikan ke toko-toko.

---

<sup>6</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta: PT Bumi aksara, 2005), 94.

Pendistribusian pia DC ini sudah dibidang cukup luas karena mencakup wilayah jawa.

Pemilik dari industri ini beragama non muslim, namun pemilik industri ini tidak menekan para pekerjanya untuk berkerja terus menerus seperti industri lainnya yang biasa disebut “ *sistem londo*”. Pemilik industri ini memberikan toleransi kepada pekerja yang mayoritas islam untuk menunaikan sholat dan memberikan istirahat serta izin kepada pekerja jika tidak bisa berkerja karena kepentingan tertentu. Sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan ini yaitu memakai sistem pengupahan harian. Meskipun demikian para pekerja disini tidak mengeluh walaupun hanya di gaji jauh dari Upah Minimum Kabupaten.

Oleh karena itu melihat kenyataan yang terjadi, peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang “Penerapan Sistem Pengupahan dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Ekonomi Islam pada Industri Pia DC Jember.

## **B. Fokus Penelitian**

Perumusan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan istilah fokus penelitian. Bagian ini mencantumkan semua fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya melalui proses penelitian. Fokus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.<sup>7</sup>

1. Bagaimana sistem pengupahan menurut perspektif Islam di Indutri Pia DC Jember ?

---

<sup>7</sup> Tim Penyusun STAIN Jember, *Pedoman Penuisan Karya Ilmiah* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 44.



2. Bagaimana kinerja karyawan menurut perspektif Islam di Industri Pia DC Jember?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu kepada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.<sup>8</sup>

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan sistem pengupahan menurut perspektif Islam di Industri Pia DC Jember.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kinerja karyawan menurut perspektif Islam di Industri Pia DC Jember .

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan bagi penulis, instansi dan masyarakat secara keseluruhan.kegunaan penelitian harus realistik.<sup>9</sup>

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan untuk mengembangkan ilmu ekonomi, khususnya tentang sistem pengupahan

---

<sup>8</sup> Ibid., 45

<sup>9</sup> Ibid., 45

dan kinerja serta sebagai bahan acuan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi pihak yang membutuhkan referensi berkaitan dengan permasalahan yang diangkat.

## 2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini, perusahaan bisa mengetahui kelemahan serta kelebihan dari langkah-langka yang diambil, sehingga bisa digunakan dalam mengambil keputusan terutama dalam hal penentuan sistem upah kedepannya.
- b. Bagi akademisi Almamater IAIN Jember dan Mahasiswa Ekonomi Syariah, peneliti ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan perbandingan dalam penelitian selanjutnya.

## E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian penelitian di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.<sup>10</sup>

### 1. Penerapan Sistem Pengupahan

#### a. Penerapan

Penerapan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian penerapan adalah perbuatan menerapkan. Sedangkan

<sup>10</sup> Tim Penyusun STAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 45.

menurut beberapa ahli berpendapat bahwa, penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.<sup>11</sup>

#### b. Sistem

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan bahasa Yunani (*systema*) adalah suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan.<sup>12</sup>

#### c. Upah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 upah adalah “ hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”<sup>13</sup>

<sup>11</sup> <http://internetsebagaisumberbelajar.blogspot.co.id/2010/07/pengertian-penerapan.html> ( 26 Juli 2017).

<sup>12</sup> [https://googleweblight.com/?lite\\_url=https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sistem&ei=xfagyCQM&lc=id-](https://googleweblight.com/?lite_url=https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sistem&ei=xfagyCQM&lc=id-) (15 Mei 2017).

<sup>13</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, 75.

#### d. Sistem pengupahan

Sistem pengupahan adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya.<sup>14</sup>

### 2. Kinerja Karyawan

#### a. Kinerja

Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan *hasil kerja* (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan *kompetisi* (bagaimana seseorang mencapainya).<sup>15</sup>

#### b. Karyawan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perseroan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini identik dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> *Ibid*, hal 81

<sup>15</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Bandung: ALFABETA), 227.

<sup>16</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum KetenagaKerjaan Indonesia*, 35.

### c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>17</sup>

### 3. Ekonomi Islam

Ekonomi islam adalah sebuah sistem ekonomi yang menjelaskan segala fenomena tentang perilaku pilihan dan pengambilan keputusan dalam setiap unit ekonomi dengan memasukkan tata aturan syariah.<sup>18</sup>

## F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan untuk memberi gambaran secara global isi dari satu bab ke bab yang lain yang dijadikan sebagai rujukan. Sistematika pembahasan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I berupa pendahuluan yang terdiri latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II berupa kajian kepustakaan yang terdiri dari kajian terdahulu yang berupa hasil skripsi penulis yang lain supaya menjadi pembeda antara skripsi yang dibuat oleh penulis, dan kajian teori yang menjadi landasan pada bab berikutnya saat menganalisa data yang diperoleh dari penelitian.

<sup>17</sup> <http://Digilib.uinsby.ac.id/386/3/Bab%202.pdf> ( 29 Mei 2017).

<sup>18</sup> Adiwarmanto A. Karim, *Mikro Ekonomi Islam* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), 5.

BAB III berupa metodologi penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, tempat penelitian,tehnik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian. Fungsi dari bab ini adalah untuk acuan atau pedoman dalam penelitian

BAB IV berupa penyajian data dan analisis yang terdiri dari gambaran objek penelitian, penyajian data dan analisis serta pembahasan temuan.

BAB V berupa penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Pada bab ini berfungsi untuk memperoleh gambaran dari hasil penelitian. Dan memberi gambaran tentang penelitian yang diteliti dan memberikan saran-saran konstruksi yang terkait dengan penelitian ini.



## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Peneliti Terdahulu

Dalam studi literatur yang dilakukan, peneliti mencantumkan penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain, hal ini peneliti melakukan bahan rujukan dalam proses pengembangan materi penelitian yang dilakuakn oleh peneliti. Beberapa penelitian yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian Ahmad Mufid, judul penelitian “ Sistem pemberian upah pegawai pada industri krupuk dalam perspektif ekonomi Islam desa Pecoro kecamatan Rambipuji Jember?”. Dari hasil kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa sistem pemberian upah di industri krupuk tidak sesuai dengan yang dijelaskan di ekonomi Islam.<sup>19</sup>
2. Penelitian Hendra Irawan, judul penelitian “ Sistem pengupahan pegawai kacang sangria dalam perspektif Islam di CV. Mitra Garuda, Desa Glagahweroh, kecamatan Panti. Dari hasil kesimpulan penelitian ini, sistem pemberian upah yang ada di CV. Mitra Garuda, Desa Glagahweroh, kecamatan Panti cenderung menggunakan sistem ijarah. Hal ini dinyatakan oleh beberapa pegawai bahwa pemberian upah yang diberikan setelah mereka bekerja, dan dalam penentuan upah perusahaan tidak menjelaskan

---

<sup>19</sup> Ahmad Mufid, judul penelitian “ Sistem pemberian upah pegawai pada industri krupuk dalam perspektif ekonomi Islam desa Pecoro kecamatan Rambipuji Jember ( Skripsi: IAIN Jember, 2009).

upah yang akan mereka terima, disini menunjukkan adanya transparansi dan prinsip *'antaradin* pada kedua belah pihak.<sup>20</sup>

3. Penelitian Faiz faizul Hannan, judul penelitian “Sistem pengupahan buruh tani dalam perspektif hukum Islam ( Studi Kasus di Desa Yosorati Kecamatan Sumber Baru Kabupaten Jember)”, dari hasil penelitian ini Sistem pengupahan buruh tani di desa Yosorati Kecamatan Sumber Baru Kabupaten Jember sesuai dengan pandangan islam sehingga bisa mensejahterakan buruh tani. Dan penentuan besarnya upah buruh tani di desa ini ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan yang disusikan dengan kebutuhan hidup masyarakat setempat.<sup>21</sup>
4. Penelitian Indah Puji Lestari, dengan judul “Sistem pengupahan karyawan di *Home* industri krupuk rambak di dusun Karang Semanding desa Sukorejo kecamatan Bangsalsari kabupaten Jember perspektif Fiqih Muamalah. Dari hasil kesimpulan penelitian ini pengupahan karyawan sudah sesuai dengan ketentuan fiqh muamalah yaitu sesuai dengan akadnya sudah berjalan dengan benar akan tetapi dalam penentuan jumlah upah karyawannya hanya bisa menerima ketetapan dari pimpinan dan jauh dari kebutuhan hidup karyawan yang di ukur dari Upah Minimum Kabupaten Jember.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Hendra Irawan, *Sistem pengupahan pegawai kacang sangria dalam perspektif Islam di CV. Mitra Garuda, Desa Glagahweroh, kecamatan Panti* ( Skripsi: IAIN Jember, 2014).

<sup>21</sup> Faiz faizul Hannan, *Sistem pengupahan buruh tani dalam perspektif hukum Islam Studi Kasus di Desa Yosorati Kecamatan Sumber Baru Kabupaten Jember* ( Skripsi: IAIN Jember, 2015 ).

<sup>22</sup> Indah Puji Lestari, *Sistem pengupahan karyawan di Home industri krupuk rambak di dusun Karang Semanding desa Sukorejo kecamatan Bangsalsari kabupaten Jember perspektif Fiqih Muamalah*. (Skripsi: IAIN Jember, 2016).



5. Penelitian Engga Nurhadiansah, judul penelitian “Sistem pengupahan buruh aneka cemilan UD. Mentari Jaya Putra di desa Patemon Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Akad yang digunakan dalam pengupahan buruh yang di gunakan yaitu upah borongan yang berlaku untuk pekerja bagian penggorengan dan pengemasan dan upah kerja tetap yang berlaku untuk pekerja bagian pemasaran.<sup>23</sup>

Tabel 2.1

## Penelitian Terdahulu

No	Nama /Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
1	<b>Ahmad mufit, 2009.</b> Sistem Pemberian Upah Pegawai Pada Industri Krupuk dalam Prespektif Ekonomi Islam Desa Pecoro Kecamatan Rambipuji Jember	Sama-sama meneliti tentang sistem pengupahan.	Objek yang dikaji. Peneliti ini meneliti tentang sistem pemberian upah dalam pespektif ekonomi Islam sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang sistem pengupahan dan kinerja karyawan ditinjau dari ekonomi Islam	Hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa sistem pemberian upah di Industri Krupuk tidak sesuai dengan yang dijelaskan di ekonomi Islam
2	<b>Hendra Irawan, 2014.</b> Sistem Pengupahan Pegawai Kacang sangrai dalam Perspektif Ekonomi Islam	Sama- sama meneliti tentang sistem pengupahan	Peneliti terdahulu dalam penelitian ini meneliti tentang sistem pengupahan yang berlokasi di CV. Mitra Garuda, Desa Glagahwero, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember	Penelitian sistem pemberian upah yang ada di CV. Mitra Garuda, Desa Glagahwero, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember cenderung menggunakan sistem

<sup>23</sup> Engga Nurhadiansah, *Sistem pengupahan buruh aneka cemilan UD. Mentari Jaya Putra di desa Patemon Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dalam Perspektif Ekonomi Islam* ( Skripsi IAIN Jember, 2017).

	di CV. Mitra Garuda, Desa Glagahwero, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember.		dengan metode penelitian kualitatif deskriptif, sedangkan peneliti sekarang meneliti sistem pengupahan dan kinerja karyawan yang berlokasi di Industri Pia DC Jember dengan metode kualitatif dan jenis penelitian <i>field Research</i> .	ijarah. Hal ini dinyatakan oleh beberapa pegawai bahwa pemberian upah yang diberikan setelah mereka bekerja, dan dalam penentuan upah pihak perusahaan tidak menjelaskan upah yang akan mereka terima, disini menunjukkan adanya transparansi dan prinsip ' <i>antaradin</i> ' pada kedua belah pihak
3	<b>Faiz Faizul Hannan, 2015.</b> Sistem Pengupahan Buruh Tani dalam Perspektif Hukum Islam ( Studi Kasus di Desa Yosorati Kecamatan Sumber Baru Kabupaten Jember)	Sama- sama meneliti tentang sistem pengupahan	Peneliti terdahulu meneliti tentang sistem pengupahan perspektif hukum Islam yang berlokasi di Desa Yosorati Kecamatan Sumber Baru Kabupaten Jember	Sistem pengupahan buruh tani di desa Yosorati Kecamatan Sumber Baru Kabupaten Jember sesuai dengan pandangan islam sehingga bisa mensejahterakan buruh tani. Dan penentuan besarnya upah buruh tani di desa ini ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan yang disusikan dengan kebutuhan hidup masyarakat setempat.
4	<b>Indah Puji Lestari, 2016.</b> Sistem Pengupahan Karyawan di	Sama-sama meneliti tentang sistem pengupahan.	Peneliti terdahulu meneliti tentang sistem pengupahan perspektif fiqh muamalah, sedangkan peneliti	Pengupahan karyawan sudah sesuai dengan ketentuan fiqh muamalah yaitu

	<p><i>Home</i> Industri Krupuk Rambak di Dusun Karang Semanding Desa Sukorejo Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember Perspektif Fiqih Muamalah.</p>		<p>sekarang meneliti sistem pengupahan dan kinerja karyawan ditinjau dari ekonomi Islam.</p>	<p>sesuai dengan akadnya sudah berjalan dengan benar akan tetapi dalam penentuan jumlah upah karyawannya hanya bisa menerima ketetapan dari pimpinan dan jauh dari kebutuhan hidup karyawan yang di ukur dari Upah Minimum Kabupaten Jember.</p>
5	<p><b>Engga Nurhadiansah, 2017</b>, Sistem Pengupahan Buruh Aneka Cemilan UD. Mentari Jaya Putra di Desa Patemon Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dalam Perspektif Ekonomi Islam.</p>	<p>Peneliti terdahulu dan sekarang Sama-sama meneliti tentang sistem Pengupahan.</p>	<p>Peneliti terdahulu meneliti sistem pengupahan di Aneka Cemilan UD. Mentari Jaya Putra di Desa Patemon Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember sedangkan peneliti sekarang meneliti sistem pengupahan dan kinerja karyawan di Industri Pia DC Jember.</p>	<p>Akad yang digunakan dalam pengupahan buruh yang di gunakan yaitu upah borongan yang berlaku untuk pekerja bagian penggorengan dan pengemasan dan upah kerja tetap yang berlaku untuk pekerja bagian pemasaran.</p>

## B. Kajian Teori

### 1. Kajian Tentang upah

#### a. Pengertian Ijarah /Upah

Ijarah artinya upah, sewa, jasa atau imbalan. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam muamalah adalah sewa-menyewa, kontrak, menjual jasa dan lain-lain.

Definisi ijaraah yang dikemukakan para Ulama Mazhab Syafi'i mendefinisikan:

عَقْدٌ عَلَىٰ فَنَفْعَةٍ مَّفْصُودَةٍ مَّعْلُومَةٍ مُّبَايَعَةٍ لِلْبَدْلِ قَابِلَةٍ وَ الْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ مَّعْلُومٍ

“Transaksi terhadap manfaat yang dituju, tentu bersifat bisa dimanfaatkan, dengan suatu imbalan tertentu”.

Berdasarkan definisi diatas, maka akad ijarah tidak boleh dibatasi oleh syarat. Akad al-ijarah juga tidak berlaku bagi pepohonan untuk diambil buahnya, karena buah itu adalah materi (benda), sedangkan akad al-ijaarh itu hanya ditunjukkan kepada manfaat saja. Demikian juga kambing-sapi, tidak boleh dijadikan sebagai obyek ijaarah, untuk diambil susu atau bulunya (domba) karena termasuk materi.<sup>24</sup>

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

<sup>24</sup> Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), 227 .

Upah biasanya diberikan kepada pekerja pada tingkat bawah kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan lebih tinggi. Upah dan gaji dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Namun, untuk upah dapat lebih bervariasi tergantung dari jenis dan sifat pekerjaannya.<sup>25</sup>

Dalam peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah di sebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh, itu sendiri maupun keluarganya.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah hal pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk imbalan dari pengusaha atau pemberian kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

---

<sup>25</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 138.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era ekonomi daerah sekarang ini disebut dengan istilah upah minimum provinsi.<sup>26</sup>

#### **b. Rukun dan Syarat Ijarah atau Upah**

Rukun dan syarat ijarah adalah sebagai berikut:

- 1) *Mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewamenyewa atau upah mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewakan sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai. Bagi orang yang berakad
- 2) *Ijarah* juga disyaratkan mengetahui manfaat yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan. *Shigat* ijab Kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa menyewa dan upah-mengupah, ijab kabul upah-mengupah misalkannya orang berkata, “kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan

<sup>26</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum KetenagaKerjaan Indonesia*, 144.

upah setiap hari Rp 5.000,- kemudian musta'jir menjawab “ aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”

- 3) *Ujrah*, disyariatkan diketahuai jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa menyewa maupun dalam upah-mengupah.
- 4) Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyariatkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut ini
  - a) Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
  - b) Hendaklah benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya.
  - c) Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) meneut syara' bukan hal yang dilarang (diharamkan)
  - d) Benda yang disewakan disyaratkan kekal *a'ain* (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian akad.<sup>27</sup>

### c. Jenis-Jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dapat dikemukakan sebagai berikut.

<sup>27</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* ( Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 117-118.

### 1) Upah nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

### 2) Upah nyata ( *Real Wages* )

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata dapat diartikan juga sebagai tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.<sup>28</sup> Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- b) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

### 3) Upah hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan kehidupannya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

### 4) Upah minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standart oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari

---

<sup>28</sup>Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar* (Jakarta : RajaWali Pers, 2009), 351.



pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (cq. Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu:

- a) Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja.
- b) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan.
- c) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
- d) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
- e) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standart hidup secara normal.

Upah minimum terdiri atas :

- a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

#### 5) Upah wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya

pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor – faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a) Kondisi perekonomian negara .
- b) Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada.
- c) Peraturan perpajakan.
- d) Standart hidup para pekerja/buruh itu sendiri.
- e) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

#### **d. Sistem Pembayaran Upah Menurut Islam**

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus kita jalankan kaum muslimin setelahnya yakni, penentuan upah para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah memberi petunjuk bahwa dengan memberi informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaannya sesuai dengan kontrak kerja dengan majikan. Selain itu, Rasulullah SAW juga mendorong para majikan untuk membayar upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Rasulullah SAW bersabda:

عن عبد الله بن عمر قال رسول الله صلى الله عليه وسلم أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه (رواه ابن ماجه)<sup>29</sup>

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

<sup>29</sup> Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah* ( Daru Ikhyah’ Alqutub wal A’robiyah, TT), 817.

Dari hadist diatas menjelaskan bahwa ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan para pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkannya. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakannya.

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan. Ini merupakan atas pemberian upah sebagaimana yang dinyatakan Allah dalam Al-Qur'an surat Al Ahqaf ayat 19:


 وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمْ ۖ أَعْمَلَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ  
 (الأحقاف : ١٩)

“ Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.<sup>30</sup>

Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai.<sup>31</sup>

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut:

<sup>30</sup> Al-Qur'an, 46:19.

<sup>31</sup> Lukman Hakim, Prinsi-Prinsip Ekonomi Islam ( Bandung: Erlangga , 2012), 202-203.

### 1. Sistem upah jangka waktu.

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.

### 2. Sistem upah potongan.

Sistem upah ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

Manfaat pengupahan dengan sistem ini adalah:

- a. Pekerja/buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat;
- b. Produktivitas semakin meningkat
- c. Alat-alat produksi akan dipergunakan secara intensif.

Sementara kelemahan sistem upah potongan adalah:

- a. Pekerja/buruh selaiu bekerja secara berlebih-lebihan;
- b. Pekerja/buruh kurang menjaga keselamatan dan kesehatannya;
- c. Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengejar jumlah potongan;
- d. Upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan.<sup>32</sup>

### e. Tingkatan Upah Menurut Islam.

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat islam akan ditetapkan melalui negoisasi antara pekerja, majikan dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah

<sup>32</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, 80-81.

dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab negara Islam untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya hasil kerjasama itu. Agar dapat menetapkan suatu tingkat upah yang cukup negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Tingkat upah ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya yang akan bervariasi.

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkatan yang layak.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Lukman Hakim, Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam, 205.

## f. Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak ada tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagiannya yang sah dari hasil kerja sama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak memperoleh; sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikannya yaitu mereka yang dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka. Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar upah para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran Al-Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dihukum di dunia oleh negara Islam dan di hari kemudia oleh Allah. Dengan demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya. Prinsip keadilan yang sama tercantum dalam surat Al- Jaatsiyah ayat 22

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ  
وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾ (الجاثية: ٢٢)

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya. Dan mereka tidak akan dirugikan”.( Al Jaatsiyah : 22).<sup>34</sup>

Prinsip pasar ini mengatur kegiatan manusia karena mereka akan diberi balasan di dunia dan akhirat. Setiap manusia akan mendapat imbalan dari apa yang telah dikerjkan dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi; jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiyaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.<sup>35</sup>

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkorms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHP Perdata memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikat dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Perjanjian kerja menurut KUH Perdata seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “ di bawah perintah pihak lain”, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja

<sup>34</sup> Al-Qur’an, 45:22.

<sup>35</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), 361.

dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

#### 1. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

a) Adanya unsur *work* atau pekerjaan.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahlian lainnya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b) Adanya unsur perintah.

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang



diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

c) Adanya unsur Upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.<sup>36</sup>

## 2. Kajian Tentang Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan

---

<sup>36</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum KetenagaKerjaan Indonesia*, 54-57.

memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>37</sup>

Sebagai hasil kerja, kinerja sebagaimana dikemukakan Umar menyangkut mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang kerja, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu. Oleh karena itu, kinerja berkaitan dengan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas organisasi.<sup>38</sup>

#### **b. Penilaian Kinerja**

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumberdaya manusia berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kepegawaian yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Mangkuprawira mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka para karyawan, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan

---

<sup>37</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 7.

<sup>38</sup>Syarif Makmur, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi* (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2008), 198-199 .

mampu berkontribusi pada fokus strategik dari perusahaan. Namun, penilaian kinerja dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam perusahaan dan para gilirannya mempengaruhi keberhasilan perusahaan.<sup>39</sup>

Karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar yang baik dari mitra kerja, tetapi penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. Istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan evaluasi kinerja (*performan evaluation*) dapat digunakan secara bergantian.<sup>40</sup>

Pegawai berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya.

Bagi organisasi, penilaian kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan

---

<sup>39</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN Malang Press, 2009), 330.

<sup>40</sup> Randall S. Schuler dan Susan E Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 1999), 3.

berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu:

1. Yang dinilai adalah manusia yang memiliki kemampuan tertentu tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud ialah:
  - a. Dalam penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
  - b. Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai mengetahui kelemahannya dan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
  - c. Jika seseorang mendapat penilaian yang tidak objektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu didokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun yang merugikan pegawai.
5. Hasil penilaian prestasi setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi alih tugas, alih wilayah, demosi maupun pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian prestasi yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti:

- a) Mendorong peningkatan prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang.
- b) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah dan/atau gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi anggotanya yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu, bahkan juga oleh banyak organisasi bisnis pemilikan sejumlah saham perusahaan.
- c) Untuk kepentingan mutasi pegawai. Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di

masa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi.

- d) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
- e) Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.<sup>41</sup>

### c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

#### 1. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

<sup>41</sup>Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta : PT RINEKA CIPTA, 2006) 238-243.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

## 2. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

## 3. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

## 4. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan

balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.<sup>42</sup>

## 5. Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sejauh mana keberhasilan atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tersebut tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau memiliki kinerja yang rendah.

Dalam al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19 disebutkan mengenai kinerja

﴿۱۹﴾ وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Q.S Al-Ahqaaf [46]:19).<sup>43</sup>

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan yang baik pula untuk organisasinya.

<sup>42</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 76-79.

<sup>43</sup> Al-Qur'an, 46:19.



Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang akan dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.<sup>44</sup>

Ada beberapa kriteria seseorang dalam menunjukkan sikap kinerja yang religius dalam mencapai prestasi secara Islam yakni:

#### 1. Amanah dalam bekerja

- a. Bekerja secara profesional, yakni pekerjaan harus dilakukan dengan sebaik mungkin untuk memperoleh hasil terbaik.
- b. Kejujuran dalam bekerja adalah ibadah, yakni islam memandang bahwa kejujuran dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan, melainkan ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah, akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhiratnya.
- c. Memenuhi amanah kerja adalah jenis ibadah yang paling utama, yaitu Islam menilai bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama.
- d. Dasar keimanan dalam Islam adalah amal perbuatan, yakni dalam Islam konsep keimanan merupakan keyakinan dalam hati yang diwujudkan dalam bentuk amal perbuatan.

#### 2. Mendalami agama dan profesi

- a. Mendalami agama, merupakan kewajiban setiap muslim, apapun profesinya

<sup>44</sup> <http://www.google.co.id/url?q=http://manajemen-kinerja-islam.html%3d> (17 September 2017)

b. Menekuni pekerjaan, yakni seseorang karyawan dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika kerja. Karyawan dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreativitas dalam bekerja. Selain itu karyawan juga dituntut memahami secara mendalam strategi-strategi mutakhir dalam bekerja.<sup>45</sup>

## 6. Analisis Nilai-Nilai Prestasi Kerja dalam Islam

Nilai-nilai yang dipandang dalam penilaian prestasi kerja menurut perspektif Islam yaitu: memenuhi janji/kewajiban, tanggung jawab pribadi dan kontrol, jihad dan bersungguh-sungguh, ikhtiar, kerjasama skill dan kompetensi, produktif dan kesempurnaan.

Masing-masing nilai menurut pandangan ilmuan Islam di atas akan dianalisis dengan merujuk kepada sumber utama Islam yakni Al-Qur'an.

### a. Memenuhi janji/kewajiban

Islam memandang janji adalah satu perihal yang sangat penting. Oleh karenanya para pekerja Islam harus memandang janji sebagai bagian yang harus dipraktikkan dalam bekerja. Allah berfirman dalam surat Al- Baqarah ayat 100 di bawah ini:

أَوْكَلَمَا عَهَدُوا عَهْدًا نَبَذَهُ فَرِيقٌ مِّنْهُمْ ۚ بَلْ أَكْثَرُهُمْ لَا

يُؤْمِنُونَ ﴿البقرة: ١٠٠﴾

<sup>45</sup> Mursi AH, *Sumber Daya Manusia yang Produktif* (Jakarta: Gema Insani Pers, 1997), 165-166.

“Apakah patut (mereka ingkar kepada ayat-ayat Allah), dan setiap kali mereka mengikat janji, segolongan mereka melemparkannya? Bahkan sebahagian besar dari mereka tidak beriman”. (Al-Baqarah, 2:100)<sup>46</sup>

Dari ayat di atas terlihat bahwa janji adalah perintah Allah yang harus dijadikan sebagai asas dalam melakukan penilaian prestasi kerja bagi organisasi-organisasi Islam. Perihal yang menjadi ukuran dalam menilai prestasi kerja berdasar kepada nilai-nilai janji tersebut adalah menilai apakah para pegawai sudah memenuhi setiap kewajiban dalam bekerja. Pada masa awal bekerja para pegawai mengadakan perjanjian dengan pihak manajemen organisasi bahwa mereka akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila dalam penilaian prestasi kerja terlihat bahwa pegawai sudah memenuhi kewajiban dalam bekerja maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja pegawai adalah baik.

b. Tanggung jawab pribadi dan kontrol

Islam memandang tanggung jawab diri pribadi sebagai perihal penting dalam bekerja. Dalam surat Nahl ayat 95, Allah menegaskan mengenai perihal tersebut.

وَلَا تَشْتَرُوا بِعَهْدِ اللَّهِ ثَمَنًا قَلِيلًا ۚ إِنَّمَا عِنْدَ اللَّهِ هُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ  
 إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩٥﴾ (النحل: ٩٥)

<sup>46</sup> Al-Qur'an, 2:100.

Dan janganlah kamu tukar perjanjian mu dengan Allah dengan harga yang sedikit (murah), sesungguhnya apa yang ada di sisi Allah, itulah yang lebih baik bagi mu jika kamu mengetahui. (Q.S. Nahl, 16:95).<sup>47</sup>

Sehubungan dari pada ayat di atas mengenai tanggung jawab, maka dalam penilaian prestasi kerja tanggung jawab perlu dijadikan sebagai salah satu ukuran penilaian. Hal yang dinilai apakah para pegawai sudah melakukan tanggungjawabnya dalam setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka. Jika para pegawai bertanggung jawab maka berarti pekerjaan mereka adalah berprestasi tinggi. Tanggung jawab pekerjaan di dalam Islam bukan hanya semata-mata kepada pimpinan organisasi, tetapi setiap apa pun yang dilakukan pekerja merupakan bentuk tanggung jawabnya kepada Allah. Tanggung jawab kepada pimpinan organisasi dikatakan sebagai tanggung jawab horizontal, termasuk di dalamnya adalah tanggung jawab kepada sesama pekerja dan tanggung jawab kepada para pelanggan yang menggunakan pelayanan organisasi. Tanggung jawab kepada Allah adalah tanggung jawab vertikal. Hal ini berarti bahwa para pekerja dalam melakukan pekerjaan tidak hanya karena patuh kepada pimpinan, lebih jauh lagi tanggung jawab kepada Allah adalah tujuan yang utama.

### c. Kerjasama

Kerjasama di dalam organisasi adalah aspek penting untuk dilakukan. Para pegawai tidak mungkin dapat bekerja sendiri-sendiri

---

<sup>47</sup> Al-Qur'an, 16:95.

untuk mencapai tujuan. Pekerjaan yang dilakukan bersama akan membawa kebaikan bersama. Ayat-ayat di dalam Al-Quran yang menganjurkan bekerja sama dapat menjadi petunjuk bagi para pekerja dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dalam surat Al Maidah ayat 2 dijelaskan:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ  
وَالْعَدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾ (المائدة: ٢)

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa Nya” (Q.S. Al-Maidah 5:2).<sup>48</sup>

Kerjasama yang dilakukan oleh satu orang pekerja dengan pekerja lainnya akan membawa kemanfaatan besar. Kelemahan-kelemahan yang ada di dalam diri seorang pekerja akan ditutupi oleh kekuatan pekerja lainnya. Apabila nilai-nilai ini dapat dipraktikkan oleh para pekerja maka pekerja akan pula mudah mencapai tujuan organisasi dibandingkan apabila mereka bekerja sendiri-sendiri.

#### d. Skill dan kompetensi

*Skill* atau kompetensi adalah keterampilan yang dimiliki seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Seorang pekerja harus mahir dan mampu melakukan sesuatu agar pekerjaannya berhasil dengan baik. Dalam Al-Qur’an surat Al-Qhasas 28:26

<sup>48</sup> Al-Qur’an, 5: 2.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ <sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ  
 الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ (القصص: ٢٦)

“Bersabarlah atas segala apa yang mereka katakan: ingatlah hamba Kami Daud yang mempunyai kekuatan”

Orang-orang yang terampil dalam bekerja merupakan orang-orang yang memiliki kekuatan untuk penghasilan tertentu keterampilan akan membuat organisasi menjadi lebih berhasil dan dapat memberikan keuntungan tidak hanya untuk organisasi tetapi juga pada pegawai sendiri. Kekuatan keterampilan itu datangnya dari Allah dan dianugerahkan kepada manusia sebagai pekerja. Oleh karena tidak pula pekerja harus sombong dengan kemahiran yang ada dalam dirinya. Nilai-nilai keterampilan seperti diatas harus menjadi salah satu menilai prestasi kerja.<sup>49</sup>

IAIN JEMBER

<sup>49</sup> Azwar Juliandi, ” Parameter Prestasi Kerja dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Majement*, 14( April, 2014), 38-47.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis.<sup>50</sup>

Merujuk pada fokus penelitian yang diajukan, maka penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang perhatiannya lebih banyak pembentukan teori substantif dan konsep-konsep yang timbul dari data empiris.<sup>51</sup>

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif maksudnya” penelitian yang dilakukan bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya tindakan, perilaku, persepsi dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah”.<sup>52</sup> Sedangkan dikatakan deskriptif karena data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 2.

<sup>51</sup> S Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka cipta, 2007), 35.

<sup>52</sup> Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 151.

<sup>53</sup> Sudarwan Denim, *Menjadi Peneliti Kualitatif* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), 5.

Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif ini karena memudahkan peneliti dalam menggambarkan dan menyimpulkan serta menganalisis sebuah data terlebih penggunaan pendekatan kualitatif ini sesuai dengan sifat masalah yang diteliti yaitu Penerapan Sistem Pengupahan dan Kinerja Karyawan pada Industri Pia DC Jember.

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian *field research* atau studi lapangan yaitu pengumpulan data secara langsung kelapangan. Dengan *field research* ini peneliti akan mendapatkan fakta dilapangan yang sebenarnya, dengan mencari informasi sedalam-dalamnya sampai menemukan titik jenuh. Dalam metode pendekatan ini, penelitian dilakukan dalam situasi alamiah akan tetapi didahului oleh semacam intervensi (campur tangan) dari pihak peneliti. Intervensi ini dimaksudkan agar fenomena yang dikehendaki oleh peneliti dapat segera tampak dan diamati.<sup>54</sup>

## **B. Lokasi Penelitian**

Industri Pia DC berada di Perusahaan pia DC ini terletak di daerah dusun Pondok Lalang desa Wonojati kecamatan Jenggawah kabupaten Jember. Lokasinya di pinggir jalan berseberangan dengan POM bensin Jenggawah. Peneliti memilih lokasi di Industri Pia DC ini karena Industri ini menggunakan sistem pengupahan harian, dimana upah yang di terima oleh pekerja minim, namun sebagian bisa memenuhi kebutuhan hidup para pekerja.

---

<sup>54</sup> Zaifuddin Azwar, *Metode Penelitian* ( Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004), 21.



### C. Subjek Penelitian

Untuk mendukung terhadap data yang peneliti perlukan, maka dalam penelitian ini pencarian dan pengumpulan data diperoleh dari informan dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.<sup>55</sup>

Sumber data yang digunakan peneliti adalah

1. Sumber data primer, yaitu informasi yang bersumber dari pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Dalam penelitian ini, informan yang dianggap lebih mengetahui permasalahan yang akan dikaji dalam peneliti ini adalah sebagai berikut:
  - a. Pimpinan industri Pia DC Jember, yaitu Donny Filiantolie T.
  - b. Manajer, yaitu Cynthia Bong.
  - c. Staff administrasi dan bagian pengupahan, yaitu Aan Rahmawati.
  - d. Karyawan di industri Pia DC yaitu Tenly, Sumini, Juma'ani, Bambang, Rohman, Jefri dan Baron.
2. Sumber data sekunder, yang bersumber dari buku-buku teks, buku-buku teori, hasil penelitian, artikel yang terkait dengan penelitian.

### D. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang diperlukan di sini adalah tehnik pengumpulan data mana yang paling tepat, sehingga benar-benar didapat data

---

<sup>55</sup> Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2004), 69.

yang valid dan reliabel.<sup>56</sup> Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Observasi

Observasi adalah suatu cara untuk mengadakan penilaian dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dan sistematis. Data-data yang diperoleh dalam observasi itu dicatat dalam suatu catatan observasi.<sup>57</sup>

Dari instrumen yang digunakan, maka observasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Observasi terstruktur, adalah observasi yang telah dirancang secara sistematis tentang apa yang akan diamati, kapan dan di mana tempatnya.
- b. Observasi tidak terstruktur, adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi.

Dalam hal ini peneliti menggunakan observasi tidak terstruktur untuk melakukan observasi. Adapun data yang diperoleh melalui teknik ini adalah:

- 1) Keadaan lingkungan Industri Pia DC Jember.
- 2) Sejarah Industri Pia DC Jember.

### 2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan tersebut dilakukan oleh dua belah pihak yaitu pewawancara (yakni pihak yang mengajukan pertanyaan) dan pihak terwawancara (yakni yang memberikan jawaban atas pertanyaan).<sup>58</sup> Wawancara dapat dilakukan secara

---

<sup>56</sup>S Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 224.

<sup>57</sup>Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* (Bandung: Alfabeta, 2014), 47.

<sup>58</sup>Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 77

terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon.

a. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai tehnik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instruen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

b. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pedoman wawancara tidak terstruktur, peneliti sudah menyiapkan beberapa pertanyaan yang diajukan kepada Pimpinan Industri Pia DC Jember, Manajer Personalia atau Manajer Sumber Daya Manusia, dan kepada karyawan. Adapun penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur guna memperoleh data tentang:

- 1) Sejarah berdirinya Industri Pia DC Jember.
- 2) Sistem pengupahan yang diterapkan di Industri Pia DC Jember.

3) Kinerja karyawan di Industri Pia DC Jember.

4) Data karyawan di Industri Pia DC Jember.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebagai data baik fakta yang terkumpul berbentuk surat-surat, catatan harian, cinderamata, laporan, artefak, foto dan sebagainya maupun data dalam bentuk yang lainnya, perlu disimpan dalam bentuk dokumentasi. Sifat utama data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi waktu yang lalu.<sup>59</sup>

Dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian.<sup>60</sup>

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwasanya metode dokumentasi adalah metode yang digunakan oleh peneliti untuk mencari data-data yang sudah didokumentasikan yang berupa buku-buku, foto-foto, laporan-laporan, arsip, majalah, dan sebagainya.

Adapun data diperoleh dari metode penelitian ini adalah:

- a. Sejarah berdirinya Industri Pia DC Jember.
- b. Visi dan misi letak Industri Pia DC Jember.
- c. Struktur organisasi Industri Pia DC Jember.
- d. Data karyawan Industri Pia DC Jember.

---

<sup>59</sup> Triswanto, *Trik Menulis Skripsi & Menghadapi Presentasi Bebas Stres* (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2010), 74.

<sup>60</sup> Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan Dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 74.

## E. Analisis data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dikelola, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.<sup>61</sup>

Milles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam menganalisis data kualitatif dilakukan dengan cara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan *verification*/ penarikan kesimpulan.

### 1. Reduksi Data

Yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transparansi data yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan atau suatu bentuk yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengkoordinasikan dengan cara yang sedemikian rupa, sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik kesimpulan/diverifikasi.

### 2. Penyajian Data

Setelah dapat direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat (teks yang bersifat naratif).

---

<sup>61</sup> Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 248.

### 3. Verification/Penarikan

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif dimungkinkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, kesimpulan ini merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskriptif atau gambaran objek yang sebelumnya masih abstrak sehingga setelah diteliti menjadi jelas.<sup>62</sup>

### F. Keabsahan Data

Pada penelitian ini, peneliti dalam hasil pengujian keabsahan data yang diperoleh menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan dan perbandingan terhadap data itu. Ada tiga teknik triangulasi yaitu, triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

Adapun dalam penelitian ini teknik triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.<sup>63</sup> Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data yang bersumber dari informan yang berbeda dengan teknik yang sama.

### G. Tahap-Tahap Penelitian

Menurut Bogdan dalam bukunya Basrowi dan Suwandi, tahap-tahap penelitian terbagi menjadi tiga tahap yaitu:

---

<sup>62</sup> Tim Revisi Buku Pedoman Karya Ilmiah STAIN Jember, *Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: STAIN Press, 2414), 48.

<sup>63</sup> Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 330.

## 1. Pra Lapangan

- a. Menyusun rancangan penelitian
- b. Mengurus perizinan
- c. Menjajaki dan menilai keadaan lapangan
- d. Menyiapkan perlengkapan penelitian, instrumen pengumpulan data.

## 2. Tahap Pekerja Lapangan

Setelah persiapan atau tahap pra-lapangan telah dianggap matang, maka tahap selanjutnya adalah peneliti.

- a. Memahami latar belakang penelitian dan persiapan diri
- b. Memasuki lapangan
- c. Berperan serta dan mengumpulkan data dengan menggunakan metode yang telah dipersiapkan.

## 3. Tahap analisis data

Setelah semua data terkumpul, menganalisis keseluruhan data dan kemudian mendeskripsikan dalam bentuk sebuah laporan serta dikonsultasikan kepada dosen pembimbing. Laporan yang sudah selesai, siap dipertanggungjawabkan di depan penguji yang kemudian digandakan untuk diserahkan kepada semua pihak terkait.

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Industri Pia DC Jember

Industri PIA DC berdiri sekitar 19 tahun yang lalu, lebih tepatnya pada tahun 1996. Usaha industri PIA DC ini merupakan usaha turun-temurun dari keluarga Donny Filiantolie T, yang memang merupakan asli keturunan Cina yang berasal dari Kepulauan Bangka Belitung, Sumatera Utara. Awalnya, industri ini kecil dan hanya berbentuk *home industry* yang akhirnya menjadi semakin berkembang hingga memiliki pabrik sendiri seperti sekarang. Keberadaan industri PIA DC ini sangat berdampak positif khususnya bagi masyarakat setempat, karena dengan adanya industri ini dapat membuka peluang kerja bagi masyarakat sekitar, sehingga perekonomian mereka dapat terangkat dengan bekerja di industri PIA DC tersebut.

Perusahaan merupakan usaha keluarga dimana keluarga dari bapak Donny memang sudah memulai bisnisnya di bidang makanan, mulai dari orang tua, sanak saudara juga menggeluti usaha makanan dengan berbagai macam bentuk dan rasa. Perusahaan ini pada awal pembentukannya tidak langsung menempati gudang besar seperti sekarang ini melainkan masih di rumah sewaan yang khusus untuk memproduksi pia DC, dengan menggunakan alat yang masih tradisional, seperti mesin oven sederhana yang biasanya digunakan oleh ibu rumah tangga, dan belum mempunyai



mesin packing. Pada akhirnya pihak perusahaan sanggup untuk membeli gudang yang dulunya dipakai oleh tembakau, dan kini sudah bisa di tempati untuk pengolahan pia DC yang sudah berjalan kurang 4 tahun dengan menggunakan mesin-mesin yang sudah canggih dan mengurangi penggunaan tenaga manusia, sehingga prosesnya bisa berjalan dengan cepat dan menghasilkan pia dalam jumlah besar dalam satu kali produksi. Dengan beralihnya lokasi produksi ini bisa meningkatkan kinerja para karyawan dan memperluas pasaran hal ini dikarenakan pada saat ini perusahaan sudah memiliki mobil box untuk mengangkut dan mendistribusikan pia DC ke berbagai daerah di Jawa Timur khususnya. Untuk kedepannya pia DC bisa saja menjadi perusahaan tingkat menengah apabila dalam manajemen operasionalnya sudah lebih tertata dan terarah, sehingga akan meningkatkan daya saing dan juga perluasan pasar hingga mencakup lingkup nasional

## **2. Visi Industri Pia DC Jember.**

- a. Menciptakan produk pia yang bermutu
- b. Menjadi makanan pia sebagai makan wajib setiap sarapan
- c. Menjadi produk yang selalu di hati konsumen.

## **3. Misi Industri Pia DC Jember.**

- a. Menjaga kualitas rasa
- b. Menjaga kenyamanan konsumen
- c. Menghadirkan varian rasa yang berbeda.

#### 4. Letak Geografis Industri Pia DC Jember.

Industri Pia DC ini terletak di daerah dusun Pondok Lalang desa Wonojati kecamatan Jenggawah kabupaten Jember. Lokasinya di pinggir jalan berseberangan dengan POM bensin Jenggawah. Berdasarkan peta wilayah desa Wonojati

Utara : Desa Jenggawa Kecamatan Jenggawah

Timur : Desa Seruni Kecamatan Jenggawah

Selatan : Desa Kertonegoro Kecamatan Jenggawah

Barat : Desa Kemuningsari Kidul Kecamatan Jenggawah

#### 5. Kondisi Objektif Industri Pia DC Jember

##### a. Identitas Industri

Jenis Industri : UMKM Kue Pia DC

SIUP : 503/0443/28-2000/411/2015

Produk : Aneka kue pia potong, pia kering, dan pia Basah

Lokasi : Des. Wonojati, Kec. Jenggawah, Kab. Jember.

Jumlah tenaga kerja : 37 orang

#### 6. Data Karyawan Industri Pia DC

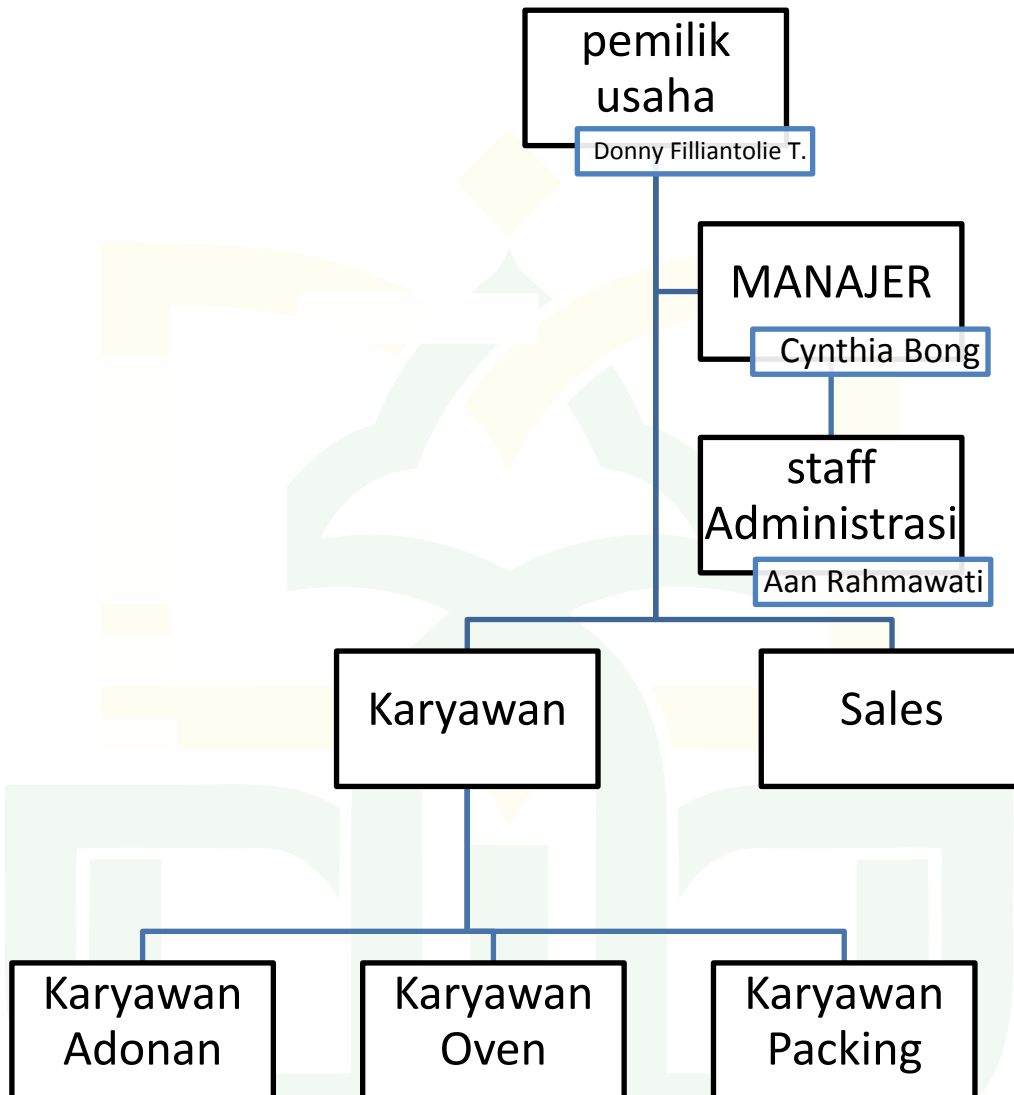
Setiap perusahaan atau industri pasti memiliki karyawan tetap dan karyawan bukan tetap berikut data karyawan di Industri Pia DC tahun 2017

**Tabel 4.1****Data karyawan Industri Pia DC**

nomor	Nama	Status karyawan
1	Ibu Sumini	Tidak tetap
2	Ibu Bambang	Tidak tetap
3	Ibu Fadilah	Tidak tetap
4	Ibu Jum'ani	Tidak tetap
5	Ibu Raumi	Tidak tetap
6	Fitri	Tidak tetap
7	Ibu Afif	Tidak tetap
8	Ibu Rohman	Tidak tetap
9	Ibu Dedi	Tidak tetap
10	Ibu Waro	Tidak tetap
11	Ibu Iis	Tidak tetap
12	Ibu Faufi	Tidak tetap
13	Ibu Munir	Tidak tetap
14	Ibu Uus	Tidak tetap
15	Umi Z	Tidak tetap
16	Sami	Tidak tetap
17	Wulan	Tidak tetap
18	Rosma	Tidak tetap

19	Juhro	Tidak tetap
20	Nurhayati	Tidak tetap
21	Holif	Tidak tetap
22	Ibu Indah	Tidak tetap
23	Mail	Tidak tetap
24	Hendrik	Tidak tetap
25	Ibu Didik	Tidak tetap
26	Ibu Wawan	Tidak tetap
27	Ibu Ayu	Tidak tetap
28	Ibu Indah	Tidak tetap
29	Ibu Inung	Tidak tetap
30	Ibu Kholik	Tidak tetap
31	Alfan	Tetap
32	Aan Rahmawati	Tetap
33	Endi	Tetap
34	Erwin	Tetap
35	Tenly	Tetap
36	Jefri	Tidak tetap
37	Baron	Tidak tetap

## 7. Struktur Organisasi



Sumber : Dokumentasi Industri Pia DC tahun 2017

## B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data merupakan bagian yang mengungkapkan data yang dihasilkan dalam penelitian sesuai dengan metode dan prosedur penelitian yang digunakan dengan sistematis yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan analisa data.

Dalam buku *Pedoman Karya Ilmiah (Makalah, Proposal, dan Skripsi) IAIN Jember* disebutkan bahwa dalam bab ini harus dikemukakan secara rinci bukti-bukti yang diperoleh dan merupakan hasil penelitian. Dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

### 1. Penerapan sistem pengupahan pada Industri Pia DC Jenggawah Jember

Setelah dipahami mengenai sistem pengupahan dan kinerja karyawan di Industri Pia DC Jember ini ternyata sistem pengupahan yang digunakan adalah sistem pengupahan jangka waktu dimana karyawan digaji selama dua minggu satu kali dan mereka mendapat upah kerja lembur ketika pemilik usaha memperkerjakan melebihi batas waktunya.

Sistem pengupahan sesuai dengan pernyataan pada saat wawancara oleh Tenly pada tanggal 18 November 2017, menyatakan bahwa:

“Sistem pengupahan yang dipakai oleh perusahaan yaitu sistem pengupahan harian kak, biasanya karyawan digaji dua minggu sekali pada hari sabtu, kadang mereka disuruh lembur mulai jam tujuh sampek Sembilan, kandang jam sepuluh malam. Mereka dapet gaji lembur dari perusahaan. Kalo dari sini sendiri jam kerjanya sampek jam 5 sore kak. Kalau masalah gaji per karyawan itu beda, kalau ibu-ibu itu semuanya rata 500 ribu perbulan sedangkan yang lainnya ada

yang 1 juta bahkan 3 juta, sesuai dengan kinerja mereka kak, kalo mereka karyawan lama tapi males gajinya ya tetep kecil kak.”<sup>64</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara oleh Tenly menyatakan bahwa sistem pengupahan yang digunakan oleh industri Pia DC menggunakan sistem pengupahan harian. Para pekerja digaji setiap hari sabtu dalam dua minggu sekali.

Sistem pengupahan sesuai dengan pernyataan pada saat wawancara oleh ibu Cynthia pada tanggal 21 November 2017 menyatakan bahwa:

“Industri Pia Dc ini berdiri pada tahun 1996. Sebelumnya pembuatan pia pada masa itu masih dibidang manual pakek tangan mbak. Mesin disini juga masih baru pakek, masih sekitar 4 tahun yang lalu. Pabriknya sendiri pun pada masa itu masih ngontrak rumah biasa, sekitar tahun 2009 pabrik ini berdiri. Kalau masalah upah, upah dipabrik memakai sistem pengupahan harian, para pekerja biasanya mengambil gajinya 2 minggu sekali. Upah yang diterima para karyawan berbeda-beda, kalau mereka rajin dan cekatan maka gajinya di naikkan. Sedangkan untuk para ibu-ibu rata-rata gajinya sama. Cuma yang beda bagian cowok soalnya kerjanya agak berat. Upah mereka per jam bisa mencapai 5 ribu. Mereka masuk mulai jam 7 pagi sampek jam 4 sore. Jam 5 keatas sudah dikatakan lembur mbak.”<sup>65</sup>

Sistem pengupahan sesuai dengan wawancara oleh ibu Cynthia menyatakan bahwa sistem pengupahan di industri Pia DC menggunakan sistem upah harian. Para pekerja biasa mengambil upah setiap dua minggu sekali. Upah yang diterima oleh pekerja berbeda-beda sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan.

Pernyataan sistem pengupahan oleh Aan Rahmawati selaku admin dan karyawan tetap di Industri Pia Dc pada 21 November 2017

<sup>64</sup> Tenly, *Wawancara*, Jember, 18 November 2017.

<sup>65</sup> Cynthia, *Wawancara*, Jember 21 November 2017.

“Sistem pengupahan disini menggunakan sistem pengupahan harian luk, dihitung perjam. Kalau ibu-ibu gajianya 2 minggu 1 kali. Kalau yang cowok ada yang dua minggu satu kali ada yang 1 bulan satu kali. Saya sendiri gajiannya setiap tanggal satu, ya bisa dikatakan satu bulan satu kali. Gaji yang saya terima Rp 1.700.000,- itu masih belum bonus, kadang kalau ada bonus bisa bertambah Rp. 100.000,- kadang Rp. 50.000,- . gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari apalagi suami saya juga kerja disini juga. Kalau untuk hal yang bermanfaat ya pastinya mencukupi luk.”<sup>66</sup>

Sistem pengupahan sesuai dengan wawancara Aan Rahmawati dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang digunakan digunakan di Industri Pia DC menggunakan sistem pengupahan harian. kerja yang dihasilkan oleh pekerja dihitung perjam. Gaji yang diterima oleh ibu-ibu dapat diambil dua minggu sekali. sedangkan ada pekerja yang gajinya bisa diambil sebulan sekali. Aan Rahmawati menyatakan bahwa gaji yang dia terima telah mencukupi kebutuhan sehari-harinya.

Pernyataan sistem pengupahan oleh ibu Sumini selaku pekerja paling lama di Industri pia DC pada tanggal 21 November 2017

“Saya bekerja disini sejak tahun 1996, pembuatan kue pia masih menggunakan tangan, dikepal-kepal kaya onde-onde itu nduk. Upah yang saya terima sebenarnya cukup kecuali di buat keperluan seperti keundangan ketika ada orang hajatan atau keperluan lainnya, kalau Cuma buat makan sehari-hari bisa dikatakan mencukupi. Upah yang saya terima dulu pada tahun 1996 itu masih Rp. 2.300,- perjam, upah yang yang sebanyak itu bisa dibuat beli beras 1 kg. Kalau sekarang upah saya 3.300 perjam. Jam istirahatnya tidak tentu nduk.”<sup>67</sup>

Kesimpulan dari sistem pengupahan oleh ibu Sumini menyatakan bahwa sistem pengupahan di Indutri Pia DC dihitung perwaktu yaitu Rp.

<sup>66</sup> Aan Rahmawati, *Wawancara*, Jember 21 November 2017

<sup>67</sup> Sumini, *Wawancara*, Jember 21 November 2017



3.300,- perjam. dan waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan tidak tentu.

Pernyataan sistem pengupahan di Industri Pia DC Oleh ibu Rohman pada tanggal 21 November 2017 menyatakan bahwa:

Saya bekerja disini sudah lama duk, sekitar 1996. Upah disini memakai upah harian, upahnya diambil hari sabtu setiap dua minggu satu kali. Upah yang saya terima tidak tentu. Kadang 300 kadang 400. Kerjanya kan cuma 10 hari Kamis sama Minggu libur. Kalau ada pemadaman listrik disini diliburkan. Kalau masalah kapan kita istirahatnya, istirahatnya kita tidak menentu. Disini yang tua-tua sudah lama kerja nduk. Yang gadis gadis kebanyakan yang baru. Gaji yang embah terima cukup untuk kebutuhan sehari-hari, embah kan ada anak nduk, jadi kerja disini Cuma buat sampingan. Dari pada tidak ada kerjaan dirumah.”<sup>68</sup>

Hasil wawancara dari ibu Rohman menyatakan bahwa sistem pengupahan yang digunakan oleh industri Pia DC menggunakan sistem upah harian. Upah bisa diambil setiap hari sabtu selama 2 minggu sekali. upah yang diterima sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari. Istirahat yang diberikan oleh perusahaan tidak tentu.

Selanjutnya pernyataan dari Jefri, pekerja bagian pengovenan tentang sistem pengupahan di Industri Pia DC Jember pada tanggal 21 November 2017

Saya masih bekerja disini masih sekitar 2 tahunan lah mbak. Sistem pengupahan disini pakai harian, saya digaji setiap satu bulan satu kali, gaji yang saya terima sekitar 1 juta lebih itupun kalau full. Saya dibagian ngeloh kalau pagi, kalau siang dibagian ngoven. Gaji yang saya terima cukup untuk kebutuhan sehari-hari, soalnya saya kan masih belum berkeluarga dari pihak sini tidak memberikan tunjangan

<sup>68</sup> Rohman, *Wawancara*, Jember 21 November 2017

atau bonus mbak. Itu sudah semuanya mbak gajinya saya 1 juta lebih itu.”<sup>69</sup>

Selanjutnya pernyataan dari Baron tentang sistem pengupahan di Pia

DC Jember menyatakan bahwa:

Saya masih karyawan baru disini mbak. Saya bekerja masih dapat 2 bulan disini, gaji saya kurang lebih satu juta, hari gajinya saya dua minggu satu kali pada hari sabtu. Kerjanya disini kan shif mbak. Kebetulan saya masuk siang. Gaji yang saya terima sebenarnya tidak cukup untuk kebutuhan sehari-hari saya kan berkeluarga. Tapi bagaimana lagi mbak, dari pada tidak punya kerjaan.<sup>70</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara diatas mengenai sistem pengupahan yang ada di Industri pia Dc yaitu sistem yang digunakan yaitu menggunakan sistem pengupahan jangka waktu yaitu setiap dua minggu sekali dan satu bulan sekali. Gaji yang diterima oleh pekerja berbeda-beda ada yang sudah UMK ada yang masih jauh dari UMK, jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan tidak tentu.

## **2. Sistem pengupahan di Industri Pia DC menurut perspektif Ekonomi**

### **Islam**

Sistem pengupahan menurut perspektif ekonomi Islam pada saat wawancara dengan Aan Rahmawati pada tanggal 06 Desember 2017, menyatakan bahwa:

“Upah yang diterima oleh para pekerja disini sudah adil luk. Yang cowok gajinya lebih besar dari pada ibu-ibu. Cowok kan kerjanya lebih berat. Meskipun gajinya kecil tidak apa-apa. Namanya Cuma pabrik kecil kayak seperti ini. Apalagi kerjanya Cuma satu bulan liburnya 8 kali. Mereka juga kerjanya tidak ditarget. Yang penting selalu rajin masuknya, tidak malas malasan.”<sup>71</sup>

<sup>69</sup> Jefri, *Wawancara*, Jember 21 November 2017

<sup>70</sup> Baron, *Wawancara*, Jember 21 November 2017

<sup>71</sup> Aan Rahmawati, *Wawancara*, Jember 06 Desember 2017

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Aan Rahmawati mengatakan bahwa sistem pengupahan yang digunakan oleh Industri Pia DC sudah adil, para pekerja digaji sesuai dengan kinerja mereka. Pekerja laki-laki lebih besar gajinya dibanding dengan ibu-ibu.

Selanjutnya pernyataan dari ibu juma'ani mengenai sistem pengupahan menurut ekonomi Islam pada tanggal 06 Desember 2017 menyatakan bahwa:

“Upah disini kecil nduk, tapi meskipun kecil alhamdulillah barokah duk, kerja disini cuma sampingan. Upah disini sudah adil nduk, yang cowok kan kerjanya berat jadi upahnya lebih besar. Kalau ibuk kan Cuma packing, nyeteples, sama nyetak kue nduk, ya gajinya Cuma sekitar 400, 500 an nduk.”<sup>72</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara oleh ibu juma'ani menyatakan bahwa sistem pengupahan yang ada di Industri pia DC sudah adil. Mereka digaji lebih kecil karena pekerjaan mereka lebih ringan dibanding pekerjaan laki-laki.

Selanjutnya pernyataan dari ibu Bambang tentang upah menurut ekonomi Islam pada saat wawancara tanggal 29 Januari 2018 menyatakan bahwa.

“Saya tau gaji yang saya terima nduk, gaji yang saya terima Rp 2.300,- dulu, sekarang Rp 3.300,-. Taunya ya dari mulut-kemulut nduk, misalnya kamu mau ikut kerja disini, pastinya kamu tanya dulu ke yang ngajak kamu berapa gajinya. Gaji yang saya terima sudah dibilang cukup nduk. Wong cuma buat sampingan, kalau ada keperluan diperbolehkan pulang sama om Donny. Kalau masalah makan disini ndak papa makan roti nduk.”<sup>73</sup>

<sup>72</sup> Juma'ani, *Wawancara*, Jember 06 Desember 2017

<sup>73</sup> Bambang, *Wawancara*, Jember 29 Januari 2018

Berdasarkan pernyataan dari ibu bambang mengenai upah menurut ekonomi Islam dapat disimpulkan bahwa para pekerja mengetahui upah yang mereka terima dari teman yang mereka ajak untuk bekerja. Mereka memberi tahu jumlah gaji yang mereka terima dari mulut-ke mulut, sehingga pihak perusahaan tidak harus memberitahu lagi gaji yang akan mereka terima.

Selanjutnya pernyataan dari ibu Juma'ani mengenai upah menurut ekonomi Islam pada saat wawancara tanggal 29 Januari 2018 menyatakan bahwa:

“ upah yang kita terima berbeda beda nduk, pokok perjamnya Rp 3.300, jadi diakhir gajian kita tau sendiri gaji yang akan diterima, kan ada mbag Aan nya yang mengitung akhir dari gajinya kita. Kalau jarang masuk ya gajinya dikurangi Rp 3.300,- perjamnya. Kita ndak ikut ngitung, Cuma absen ajha. Baru kalau ada kenaikan gaji sama parik dikasik tau.”<sup>74</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara dengan ibu Juma'ani mengenai pengupahan menyatakan bahwa pekerja akan tau gajinya yang akan diterima setelah gajian dipotong hari tidak masuk kerja. Mereka telah mengetahui jumlah gaji yaitu Rp 3.300,- perjam. Hanya saja apabila ada kenaikan gaji maka dari pihak pabrik memberi tahu.

Pernyataan wawancara dengan Tenly pada tanggal 29 Januari 2018 tentang sistem pengupahan dalam perspekif Islam menyatakan bahwa:

“Kalau aku sendiri kan disini sebagai pekerja tetap kak, gajiku yang ngasik tau ya om, kalau yang lainnya yang ngasik tau ya mbak Aan, mbak aan kan bagian pengupahan. Kalau ada kenaikan gaji ya mbak

<sup>74</sup>Juma'ani , *Wawancara*, Jember 29 Januari 2018

aan yang ngasik tau. Tapi kebanyakan mereka udah tau kok gaji yang bakal mereka terima.”<sup>75</sup>

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara dengan Tenly menyatakan bahwa mereka telah diberitahu oleh pihak pabrik tentang upah yang mereka akan terima

Pernyataan dari Aan Rahmawati mengenai sistem upah di tinjau dari ekonomi Islam pada tanggal 29 Januari 2018 menyatakan bahwa :

“Upah pekerja disini sudah tidak rendah dan tidak tinggi luk. Ini kan Cuma pabrik kecil. Orang yang kerja disini sampek dua minggu sekali gajinya Rp. 300.000 sampai Rp.400.00 itu liburnya 4 hari dalam dua minggu. Kenapa kok tidak digaji setiap hari biar ngitungnya nanti gampang luk. Biar totalan belakangan. Tapi intinya digaji perjam”<sup>76</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Aan Rahmawati menyatakan bahwa para pekerja tidak dibayar setiap hari agar mereka mudah menghitung gaji pekerja.

Selanjutnya pernyataan dari Rohman tentang sistem pengupahan di industri Pia DC pada tanggal 29 Januari 2018 tentang sistem pengupahan ditinjau dari ekonomi Islam

“Upah disini adil sudah nduk. Kerjanya tidak begitu berat nduk, juga tidak ditekan. Yang bagian nyeteples packing sama nyetak kue itu dibayar Rp 300.000- Rp 400.000 per dua minggu sekali. Rata-rata ibu-ibu disini gajinya sama, Cuma yang membedakan gajinya kita itu rajin masuk dan tidaknya nduk.”<sup>77</sup>

<sup>75</sup> Tenly, *Wawancara*, Jember 29 Januari 2018

<sup>76</sup> Aan Rahmawati, *Wawancara*, Jember 29 Januari 2018

<sup>77</sup> Rohman, *Wawancara*, Jember 29 Januari 2018

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Rohman pada tanggal 29 Januari 2018 menyatakan bahwa sistem pengupah yang ada di industri Pia DC sudah adil karena karena kerjanya tidak begitu berat menurut mereka

### 3. Kinerja Karyawan pada Industri Pia DC Jember.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

Kinerja karyawan sesuai dengan wawancara oleh tenly pada tanggal 18 November 2017, menyatakan bahwa:

“Upah yang karyawan beda-beda kak, biasanya kalo cowok lebih banyak mendapat upah karena kerja mereka berat. Kalau cowok bagian ngoven dan ngadon sedangkan ibu-ibu cuma dibagian percetakan dan packing. Upah mereka naik ketika mereka rajin kak. Yang menilai rajin tidaknya itu bu Chyntia sama Bapak Dony. Bapak setiap harinya mengawasi mereka. Bapak keliling sambil melihat kerja mereka. Keliling dibagian packing, oven, dan adon.”<sup>78</sup>

Dari hasil Wawancara dengan Tenly mengenai kinerja karyawan menyatakan bahwa upah yang pekerja terima sesuai dengan kinerja mereka. Upah mereka bisa dinaikkan apabila kinerja mereka baik.

Kinerja karyawan sesuai dengan pernyataan ibu Chyntia pada tanggal 21 November 2017 menyatakan bahwa:

“Mereka kerja tidak sesuai dengan job masing masing. Kalo ada yang kosong maka mereka isi pekerjaan tersebut. Kalau pekerja wanita biasanya dibagian packing sama pencetakan kue sedangkan kalo yang yang cowok-cowok dibagian pengovenan sama adon. Untuk masalah pemberhentian pekerja, jika pekerja tidak masuk sampai 3 hari, maka dari pihak kita menanyakan alasan kenapa tidak

<sup>78</sup> Tenly, *Wawancara*, Jember 18 November 2017

masuk, jika mereka tidak masuk tanpa izin maka sudah dikatakan berhenti.”<sup>79</sup>

Pernyataan tenly tentang standart, alat, sarana, kompetensi, dan motif di Industri Pia DC tanggal 21 November.

“Menegenai standart yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja sudah ditentukan kak. Perusahaan membuat pia setiap harinya 45 sak tepung untuk dijadikan pia, sedangkan per saknya bisa menghasilkan 1.400 pia kak. Kalau dulu masih manual, jadi gak bisa buat pia banyak. Kalau sekarang kan udah ada mesin, jadi proses pembuatan pianya sudah dikatakan cepat kak. Kalau disini kekurangan orang baru kita buka lowongan pekerjaan. Tapi sekarang sudah jarang kak buka lowongan karena proses pembuatan pia sudah cepat dibantu oleh mesin.”<sup>80</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara dengan Tenly menyatakan bahwa standar yang diberikan oleh perusahaan untuk memproduksi pia yaitu 45 sak tepung setiap harinya. Proses pembuatan pia berjalan dengan cepat dibantu dengan mesin.

Pernyataan ibu Chyntia pada tanggal 21 November 2017 tentang standart, alat, sarana, kompetensi, dan motif menyatakan bahwa

“Perusahan membuat pia basah, per harinya 45 sak tepung, 1 sak itu bisa menghasilkan 1.400 pia. Dulu kan masih manual masih dibilang tradisional, tapi puji tuhan sekarang udah punya mesin jadi proses pembuatan pianya sudah cepat. Pekerja tidak harus mempunyai kemampuan, tapi kalau pekerja rajin dan cekatan bisa bekerja disini. Mereka melamar pekerjaan sistemnya dari mulut ke mulut, yang kerja disini Cuma tetangga disini saja. Kabanyakan disini ibu-ibu yang sudah tua, mungkin mereka disini bekerja untuk menenuhi kebutuhan sehari mereka. Ruang ringkup pemasaran di Industri ini sudah mencakup daerah Jawa dan Bali. Pemasarannya menggunakan salesman dan mobil box untuk daerah yang jauh.”<sup>81</sup>

<sup>79</sup> Cynthia Bong, *Wawancara*, Jember 21 November 2017

<sup>80</sup> Tenly, *Wawancara*, Jember 18 November 2017

<sup>81</sup> Cynthia Bong, *Wawancara*, Jember 21 November 2017

Kesimpulan dari wawancara diatas tentang kinerja karyawan di Industri Pia DC adalah kinerja karyawan di industri Pia DC ini bagus dibantu oleh alat dan sarana yang sudah menggunakan mesin canggih. Sedangkan sarana yang digunakan untuk pendistribusian pia menggunakan salesmen dan mobil box. Untuk bekerja di industri ini sendiri tidak memerlukan keterampilan dan dan kemampuan yang lebih. Hanya saja harus rajin dan cekatan.

#### **4. Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam di Industri Pia DC Jember**

Kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi Islam di Industri Pia DC Jember sesuai dengan wawancara ibu Juma'ani pada tanggal 06 Desember 2017 menyatakan bahwa:

“kami bekerja disini sesuai dengan tanggung jawab masing-masing nduk meskipun kerjanya tidak dibagi-bagi tapi kami sudah tau, apa yang seharusnya dikerjakan ya dikerjakan nduk. Orang disini kan bekerja untuk mendapatkan upah nduk ya harus menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Kalau buat kuenya selesai, ibu-ibu ya nyeteples, packing, ngitung pia dan ada yang buka pia. Tidak usah pinter kalau kerja disini nduk, semua tau kalau niat dan liat. Nanti sama orang sini di ajari”<sup>82</sup>

Kesimpulan sesuai hasil wawancara dengan ibu juma'aini mengatakan bahwa para pekerja di industri Pia DC telah memenuhi tanggung jawab dan kewajiban mereka sebagai pekerja. Para pekerja berkejasama dalam membuat pia. Jika mereka selesai membuat kue pia. Mereka pindah ke bagian nyeteples, packing, dan menghitung pia. Untuk bekerja disini tidak harus memiliki kemampuan. Asalkan niat dan melihat

<sup>82</sup> Juma'ani, *Wawancara*, 06 Desember 2017



apa yang dikerjakan pekerja baru akan tau dengan sendirinya apa yang harus dikerjakan.

Selanjutnya pernyataan dari ibu Sumini mengenai kinerja karyawan menurut ekonomi Islam pada tanggal 06 Desember 2017 menyatakan.

“Kerja disini sudah enak duk. Tidak berat. Orang disini kalo kerja tidak saling suruh. Mereka sudah tau pekerjaannya. Pokoknya kalau buat kue sudah selesai ya bagian packing. Yang namanya bekerja dibawah orang ya harus tanggung jawab nduk. apa yang dikerjakan ya dikerjakan. Tidak boleh malas, kalau malas dimarahi sama pak Dony. Kerja disini kalau ada lowongan boleh masuk nduk, kalau kurang orang. Tak harus pinter asal cekatan.”<sup>83</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara oleh ibu Sumini menyatakan bahwa para pekerja yang berada di industri Pia DC tidak saling suruh dalam melakukan pekerjaannya. Mereka sudah tau apa yang harus dikerjakan masing-masing. Mereka sadar bahwa bekerja di bawah orang harus tau tanggung jawab dan kewajibannya masing-masing.

Selanjutnya pernyataan dari ibu Bambang tentang kinerja karyawan menurut ekonomi Islam mengenai kewajiban pekerja pada tanggal 29 Januari 2018 menyatakan.

“Kalau ingin gaji yang besar ya jangan males kerja nduk, kadang ada yang tidak masuk izin, itu kan gajinya dipotong. Kalau cowok tidak bisa digantikan kerjanya, itu sudah bagian yang mengadon dan ngoven. Namanya orang bekerja ya harus bekerja ndok, kalau malas dan santai-santai bisa dimarahi sama pak Donny. Pak Donny sudah tau mana yang males dan mana yang rajin dia ngawasi setiap hari. Jadi yang mau santai tidak enak sendiri nduk.”<sup>84</sup>

<sup>83</sup> Sumini, *Wawancara*, 06 Desember 2017

<sup>84</sup> Bambang, *Wawancara*, Jember 29 Januari 2018

Hasil wawancara dengan ibu Bambang menyatakan bahwa sebagai pekerja mereka tau kewajibannya seorang pekerja ya harus bekerja, jika ia bermalas-malasan dan santai maka akan dimarahi oleh majikannya.

Selanjutnya pernyataan ibu Juma'ani tentang kinerja dalam perspektif Islam tentang tanggung jawab oleh ibu pada tanggal 29 Januari menyatakan bahwa

“Ibu-ibu yang kerja disini meskipun tidak ada pembagian kerjanya sudah tau ndok yang apa dikerjakan. Kalau ibu sudah buat kue ya nanti kebagian packing nduk, ibu tukang ngitung nduk, kalau bagian yang berdiri- berdiri ibu ndak kuat. Jadi ibu kalo packing yang cuma ngitung pia, kadang nyeteples pia kering nduk.”<sup>85</sup>

Menurut hasil kesimpulan wawancara pada tanggal 29 Januari 2018 mengenai kinerja menurut perspektif islam tentang tanggung jawab oleh ibu Juma'ani menyatakan bahwa di industri Pia DC tidak ada pembagian kerja namun para pekerja telah tau apa yang akan dikerjakan oleh mereka.

Selanjutnya pernyataan Aan Rahmawati tentang kineirja karyawan mengenai tanggung jawab dan kerjasama pada tanggal 29 Januari 2018 menyatakan bahwa:

“Kerja ya kerja luk. Namanya pekerja harus bertanggung jawab atas pekerjaanya. wong disini menurut mbak enak. Liburnya 2 kali satu minggu kalau padam yang kerja bisa pulang. Kerjanya dsini lo ada yang shif shiffan luk. Tanggung jawabnya mbak aan kan disini bagian pengupahan, jadi mbag ya ngitung jumlah upah yang akan diterima yang kerja, kalau ada waktu luang mbak ikut ngitung pia sama nyeteples pia luk. buat kue pia itu pastinya memelukan kerjasama luk, kerja sama dibutuhkan biar pianya cepet selesai. kita buat pia pertama kan di diadon, lah bagian ngadon itu cowok, sedangkan yang bagian setelah diadon itu ada pencetakan kue luk, itu bagian ibu ibu, mereka hanya ngambil kue ke yang di mesin lalu diletakkan ke loyan. Nanti ada cowok yag bagian ngoven. Setelah

<sup>85</sup> Juma'ani, *Wawancara*, Jember 29 Januari 2018

kue pia matang nunggu dinginnya, setelah itu di packing, setelah pekerjaan dapur selesai semuanya ke bagian packing luk. Gak ada yang namanya salaing suruh kalau ingin gaji.”<sup>86</sup>

Berdasarkan kesimpulan dari wawancara oleh Aan Rahmawati mengenai kinerja karyawan menurut perspektif Islam mengenai tanggung jawab pekerja menyatakan bahwa pekerja seharusnya memang bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan dalam membuat pia memerlukan kerjasama dari pekerja, oleh karena itu kerjasama dibutuhkan agar suatu tujuan cepat tercapai.

Selanjutnya pernyataan dari ibu Rohman tentang kinerja karyawan tentang *skill* dan kompetensi di industri Pia DC pada tanggal 29 Januari 2018 menyatakan bahwa:

“Orang dulu tidak ada yang pintar nduk, kalau Cuma disuruh buat kue seperti ini ya tau. Yang kerja kan mesin, iya kalau dulu kerjanya pakek tangan. Mbah tidak sekolah ndok. Kalau mau kerja disini yang diajari sama ibu-ibu yang lain cara nduk. Jadi kalau memang mau kerja bisa diajari sama iu-ibu disini. Itu yang masih gadis-gadis masih banyak yang baru nduk.”<sup>87</sup>

Berdasarkan hasil kesimpulan dari hasil wawancara tentang kinerja karyawan menurut perspektif Islam mengenai *skill* dan kompetensi oleh ibu Rohman menyatakan bahwa untuk kerja di industri Pia DC ini tidak perlu memiliki kemampuan karena jika ingin bekerja maka akan diajari oleh ibu-ibu yang kerja disana.

<sup>86</sup> Aan Rahmawati, *Wawancara*, Jember 29 Januari 2018

<sup>87</sup> Rohman, *Wawancara*, Jember 29 Januari 2018

Selanjutnya wawancara dengan Aan Rahmawati mengenai kinerja karyawan tentang *skill* dan kompetensi pada tanggal 29 Januari 2018 menyatakan bahwa

“Orang yang kerja disini ndak harus pinter luk, yang ngerjakan sudah mesin. Yang nyetak ya mesin, iya kalau dulu harus pinter, kalau bagian adon itu mas Erwinya yang tau. Semuanya yang kerja mesin luk, ibu-ibu cuma naruk pia yang sudah diadun kedalam mesin, nanti yang nyetak mesinya, trus ibu-ibu naruk keloan buat dioven, yang ngoven ya pakek mesin juga. Lah kalau mbak lain lagi. Mbak kan bagian upah nih, ya mbg harus tau hitung-hitungan”<sup>88</sup>

Berdasarkan hasil kesimpulan dari hasil wawancara tentang kinerja karyawan menurut perspektif Islam mengenai *skill* dan kompetensi oleh Aan Rahmawati menyatakan bahwa untuk kerja di industri Pia DC tidak memerlukan keahlian, karena semua telah dikerjakan oleh mesin yang disediakan oleh pihak industri.

### **C. Pembahasan Temuan**

Mengacu pada hasil observasi, wawancara dan dokumentasi serta analisis yang sudah dilakukan, dan mengacu pada rumusan masalah maka disini peneliti akan membahas temuan-temuannya dilapangan. Dalam masalah tersebut diarahkan pada 2 hal sesuai dengan fokus masalah yaitu, sistem pengupahan di tinjau dari ekonomi islam dan kinerja karyawan ditinjau dari ekonomi islam pada Industri Pia DC Jember.

---

<sup>88</sup> Aan Rahmawati, *Wawancara*, Jember 29 Januari 2018

## **1. Sistem Pengupahan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada Industri Pia DC Jember.**

Setelah melakukan penelitian di Industri Pia DC Jember peneliti dapat mengetahui mengenai sistem pengupahan yang dipakai oleh Industri Pia DC tersebut. Sistem pengupahan yang dipakai oleh perusahaan menggunakan sistem pengupahan jangka waktu. Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan. Para pekerja digaji setiap dua minggu satu kali pada hari Sabtu dan ada sebagian pekerja lainnya dibayar satu bulan satu kali pada tanggal satu. Upah yang mereka terima sebesar Rp. 3.300, per dalam sebulan Rp. 594.000,- (libur 8 kali dalam sebulan) masih belum gaji lembur, maka hasilnya masih dikatakan jauh dari Upah Minimum Kabupaten Jember yaitu Rp1.763.392,50,- upah yang relatif kecil itu dikarenakan industri ini masih kategori UMKM yang dengan modal awal Rp.70.000.000. Perusahaan sudah terdaftar di Dinas Perindustrian Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral dan sudah memiliki SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan). Sedangkan untuk karyawan tetap upah yang diterima mereka sudah sesuai dengan UMK kabupaten Jember. Untuk pekerja berat gaji mereka diatas satu juta, namun gaji tersebut masih belum mencapai UMK kabupaten Jember. Para pekerja memulai pekerjaannya jam 7 pagi hingga jam 5 sore sedangkan jika dari perusahaan meminta lembur maka mereka mulai lembur dari jam 7 malam hingga jam 10 malam dengan gaji Rp. 14.000,- .

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas 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. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus kita jalankan kaum muslimin setelahnya yakni, penentuan upah para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah memberi petunjuk bahwa dengan memberi informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan ketenangan.

Sistem pemberian upah yang ada di Industri Pia DC ini dapat dikatakan sudah adil sesuai yang diajarkan nabi Muhammad SAW, sistem pembayaran upah di industri ini tidak terlalu rendah dan tidak terlalu tinggi, untuk bagian pencetakan kue dan bagian packing dikatakan lebih ringan pekerjaannya dibanding dengan pekerjaan mengoven dan di bagian adonan, jadi sudah wajar jika upah yang diterima relatif kecil dibandingkan dengan upah yang diterima dibagian oven dan adonan.

Para pekerja sudah mengetahui gaji yang akan diterima dari perusahaan. Selain itu mereka juga mengetahui dari teman mereka yang

mengajak bekerja. Dalam islam juga telah disebutkan bahwa dalam mempekerjakan orang diusahakan agar segera dibayarkan upahnya sehingga tidak ada pihak yang akan dirugikan. di industri Pia DC ini para pekerja dibayar 2 minggu satu kali dan ada juga yang dibayar satu bulan satu kali, hal ini sudah kesepakatan antara pekerja dan perusahaan. Dari pihak industri juga akan memberi tahu jika ada kenaikan gaji.

## **2. Kinerja Karyawan Menurut Ekonomi Islam pada Industri Pia DC Jember**

Kinerja karyawan pada Industri pia DC bisa dikatakan baik. Standar yang diberikan perusahaan yaitu memproduksi pia dengan jumlah tertentu dapat diproses secara cepat dengan dibantu oleh alat dan sarana seperti mesin-mesin membuat proses pembuatan pia menjadi lebih efektif dan efisien dari sebelumnya yang masih dibidang manual dan banyak mengeluarkan tenaga. Jika perusahaan kekurangan pekerja perusahaan bisa membuka lowongan pekerjaan. Biasanya Untuk bekerja di Industri ini tidak memerlukan keterampilan yang lebih, hanya dengan modal rajin dan cekatan dan tidak malas mereka bisa bekerja di Industri ini. Kebanyakan alasan mereka bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Nilai-nilai yang dipandang dalam penilaian prestasi kerja menurut perspektif Islam yaitu: memenuhi janji/kewajiban, tanggung jawab pribadi dan kontrol, ibadah, jihad dan bersungguh-sungguh, kesatuan, keadilan, ikhtiar, kebenaran, transparansi, kerjasama skill dan kompetensi, produktif dan kesempurnaan.

#### 1. Janji/kewajiban

Pekerja di Industri Pia DC telah memenuhi kewajibannya sebagai pekerja. Mereka bekerja dengan giat tanpa disuruh. Contoh kecilnya ketika ada pekerjaan yang kosong maka tanpa disuruh mereka ke bagian tersebut.

Pada masa awal bekerja para pegawai mengadakan perjanjian dengan pihak manajemen organisasi bahwa mereka akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila dalam penilaian prestasi kerja terlihat bahwa pegawai sudah memenuhi kewajiban dalam bekerja maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja pegawai adalah baik.

#### 2. Tanggung jawab pribadi dan kontrol

Di Industri pia DC para pekerja mempunyai tanggung jawab masing-masing. Contohnya mereka bekerja sesuai dengan job, ada yang



bagian ngadon, ngoven, packing dan pencetakan kue. Untuk ibu-ibu biasanya dibagian pencetakan kue sedangkan untuk laki-laki dibagian ngoven dan ngadon.

Dalam penilaian prestasi kerja tanggung jawab perlu dijadikan sebagai salah satu ukuran penilaian. Hal yang dinilai apakah para pegawai sudah melakukan tanggungjawabnya dalam setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka. Jika para pegawai bertanggung jawab maka berarti pekerjaan mereka adalah berprestasi tinggi.

### 3. Kerjasama

Pekerjaan yang ada di Industri Pia DC ada yang tergolong ringan, mudah dan ada yang tergolong berat. Kerjasama antara pekerja yang ada di Industri Pia Dc sangat baik, hal ini di buktikan dengan berkembangnya usaha di wilayah Indonesia yang mencakup Jawa dan Bali. Kerjasama di Industri ini cukup dikatakan baik dibuktikan dengan cara kerja mereka yang tidak saling tunjuk ketika ada pekerjaan yang kosong, meskipun pada dasarnya pekerjaan disana tanpa ada job masing-masing. Semua pekerja berkerja dengan giat tanpa disuruh oleh pemilik perusahaan.

Kerjasama yang dilakukan oleh satu orang pekerja dengan pekerja lainnya akan membawa kemanfaatan besar. Kelemahan-kelemahan yang ada di dalam diri seorang pekerja akan ditutupi oleh kekuatan pekerja lainnya. Apabila nilai-nilai ini dapat dipraktikkan oleh para pekerja maka pekerja akan pula mudah mencapai tujuan organisasi dibandingkan

apabila mereka bekerja sendiri-sendiri. Oleh sebab itu nilai-nilai kerja sama harus ada di dalam penilaian prestasi kerja di organisasi.

#### 4. *Skill* dan Kompetensi

Untuk bekerja di industri Pia DC pekerja tidak perlu memiliki kemampuan, asalkan ada niat untuk bekerja dan tidak malas siapa saja bisa bekerja di industri ini. Di industri ini para pekerja sudah diajari oleh orang yang lebih lama bekerja. Mereka bekerja dibantu oleh mesin yang disediakan oleh industri Pia DC.

*Skill* atau kompetensi adalah keterampilan yang dimiliki seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Seorang pekerja harus mahir dan mampu melakukan sesuatu agar pekerjaannya berhasil dengan baik. Orang-orang yang terampil dalam bekerja merupakan orang-orang yang memiliki kekuatan untuk penghasilan tertentu keterampilan akan membuat organisasi menjadi lebih berhasil dan dapat memberikan keuntungan tidak hanya untuk organisasi tetapi juga pada pegawai sendiri. Kekuatan keterampilan itu datangnya dari Allah dan dianugerahkan kepada manusia sebagai pekerja. Oleh karena tidak pula pekerja harus sombong dengan kemahiran yang ada dalam dirinya. Nilai-nilai keterampilan seperti diatas harus menjadi salah satu menilai prestasi kerja

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode penelitian Kaulitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif anasis dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem yang berada di industri Pia DC Jember bisa dikatakan Rasional dan bersasakan keadilan bersama sehingga tidak ada yang merasa dirugikan hal ini akan Peneliti jabarkan sebagai berikut:

##### 1. Sistem pengupahan menurut perspektif ekonomi Islam di Industri Pia DC Jember

Sistem pemberian upah yang ada di Industri Pia DC ini dapat dikatakan sudah adil. Sesuai yang diajarkan oleh nabi Muhammad SWA bahwa jika menyewa pekerja hendaknya para pekerja diberitahu jumlah gaji yang akan diterima dan dianjurkan agar segera membayarkan upahnya. Pekerja di Industri Pia DC sudah mengetahui gaji yang akan diterima dari perusahaan. Pekerja menerima upah sesuai dengan kinerja mereka. Sistem pengupahan yang dipakai oleh perusahaan menggunakan sistem pengupahan jangka waktu yaitu pekerja dibayar setiap dua minggu dua kali dan ada yang dibayar satu bulan satu kali sesuai dengan kesepakatan.

##### 2. Kinerja Karyawan Menurut Ekonomi Islam pada Industri Pia DC Jember

Nilai-nilai yang dipandang dalam penilaian prestasi kerja yang di pakai oleh Industri Pia DC telah sesuai dengan kinerja menurut islam yaitu pekerja di Industri Pia DC telah memenuhi kewajiban mereka sebagai

pekerja. Para pekerja juga bertanggung jawab atas pekerjaannya meskipun tidak ada pembagian kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pekerja juga berkerjasama dalam proses pembuatan pia tanpa saling suruh antara satu dengan yang lainnya. Untuk bekerja di industri Pia DC tidak harus memiliki kemampuan dan keahlian khusus karena mereka akan diajari oleh pihak industri.

## **B. Saran**

1. Memanfaatkan jaringan sosial (teknologi) yang ada agar masyarakat lebih mudah mengenal pia yang diproduksi oleh industri Pia DC Jember.
2. Penataan ruang yang kurang berkaitan dengan layout. Hal ini dikarena tempat yang dijadikan untuk faktor produksi kurang luas, untuk mengatasi masalah ini manajemen tempat harus di atur ulang.
3. Spesialisasi (pembagian kerja), alangkah baiknya jika di Indutri Pia DC ini ada pembagian kerja.
4. Untuk peneliti yang akan datang diharapkan menambah variabel lebih banyak lagi agar tidak meneliti tentang sistem pengupahan dan kinerja karyawan saja.

# IAIN JEMBER

## DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie , Zaeni. 2008. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Azwar, Zaifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar..
- Denim , Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif* . Bandung: Pustaka Setia.
- Departemen Agama. 2007. *Al-Qur'an dan Terjemah*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA.
- Hakim, Lukman. 2012. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Bandung: Erlangga.
- Hannan, Faiz, Faizul. 2015. *Sistem Pengupahan Buruh Tani dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus di Desa Yosorati Kecamatan Sumber Baru Kabupaten Jember*. Jember.
- Hasan, Ali. 2004. *Berbagai Transaksi dalam Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hukumonline.com. 2014. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* . Jakarta Selatan: Literati.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum KetenagaKerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Irawan, Hendra. 2014. *Sistem Pengupahan Pegawai Kacang Sangrai dalam Perspektif Islam di CV Mitra Garuda, Desa Glagawahweroh Kecamatan Panti*. Jember.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Karim, Adiwarmam A. 2014. *Mikro Ekonomi Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lestari, Indah, Puji. 2016. *Sistem Pengupahan Karyawan di Home Industri Krupuk Rambak di Dusun Karang Semanding Desa Sukorejo Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember* . Jember.

- Majah, Ibnu. *Sunan Ibnu Majah*. Daru Ikhya' Alqutub wal A'robiah.
- Makmur, Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.
- Margono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka cipta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mufit, Ahmad. 2009. *Sistem Pemberian Upah Pegawai Pada Industri Krupuk dalam Prespektif Ekonomi Islam Desa Pencoro Kecamatan Rambipuji Jember*. Jember
- Nurhadiansah, Engga. 2017. *Sistem Pengupahan Buruh Aneka Cemilan UD.Mentari Jaya Putra di Desa Patemon Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember*. Jember.
- Rahman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf.
- Riduwan. 2004. *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Schuler, Randall S. dan Susan E Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2015 *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, Hendi. 2011. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sukirno, Sadono. 2009. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: RajaWali Pers.
- Tim Penyusun STAIN. 2013. *Jember, Pedoman Penuisan Karya Ilmiah*. Jember: STAIN Jember Press.
- Triswonto. 2010. *Trik Menulis Skripsi & Menghadapi Presentasi Bebas Stres*. Yogyakarta: Tugu Publisher.

**Artikel/ Jurnal**

Juliandi, Azwar. 2014. “ Parameter Prestasi Kerja dalam Perspektif Islam.” *Jurnal Manajemen*. 14: 38-47

<http://internetsebagaisumberbelajar.blogspot.co.id/2010/07/pengertian-penerapan.html> ( 26 Juli 2017).

<http://www.google.co.id/url?q=http://manajemen-kinerja-islam.html%3D&id=17> (17 September 2017)

<http://Digilib.uinsby.ac.id/386/3/Bab%202.pdf> ( 29 Mei 2017)

[https://googleweblight.com/?lite\\_url=https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sistem&ei=xfagyCQM&lc=id-](https://googleweblight.com/?lite_url=https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sistem&ei=xfagyCQM&lc=id-) (15 Mei 2017).



## MATRIK PENELITIAN

Judul	Variable	Indikator	Sumber data	Metode	Fokus masalah
Penerapan Sistem Pengupahan dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Ekonomi Islam pada Industri Pia DC Jember	Sistem pengupahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jam kerja</li> <li>b. Prestasi Kerja</li> <li>c. Upah Minimum Kabupaten</li> <li>d. Perjanjian kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. informan                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pimpinanan</li> <li>b. Karyawan</li> </ul> </li> <li>2. Data sekunder                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kepustakaan</li> <li>b. Internet</li> <li>c. Dokumentasi</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Metodologi penelitian menggunakan penelitian kualitatif</li> <li>2. Penentuan populasi dan sampel menggunakan purposive sampling</li> <li>3. Metode pengumpulan data                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Observasi</li> <li>b. Wawancara</li> <li>c. Dokumentasi</li> </ul> </li> <li>4. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana sistem pengupahan menurut perspektif Islam di Indutri Pia DC Jember ?</li> <li>2. Bagaimana kinerja karyawan menurut perspektif Islam di Indutri Pia DC Jember?</li> </ul>
	Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Standart</li> <li>b. Alat atau sarana</li> <li>c. Kompensasi</li> <li>d. motif</li> </ul>			



## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya

Nama : Luluk Ary Soca  
NIM : 083134089  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Tempat, Tanggal lahir : Probolinggo, 21 Januari 1996  
Alamat : Desa Bulujaran Lor RT.07 RW.02, Tegalsiwalan,  
Probolinggo

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “ **Penerapan Sistem Pengupahan dan Kinerja Karyawan di Tinjau dari Ekonomi Islam pada Industri Pia DC Jember**” adalah benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan didalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 12 Desember 2017



Luluk Ary Soca  
Nim. 083134089



FORMULIR PENGUMPULAN DATA

INDUSTRI PIA DC JEMBER

Tanggal	Kegiatan	Paraf
27-09-2017	Melakukan observasi ke Industri Pia DC	
03-10-2017	Mengantarkan surat izin penelitian	
18-11-2017	Wawancara dengan Tenly pekerja di industri Pia DC	
21-11-2017	Wawancara dengan ibu Cynthia pemilik Industri Pia DC	
21-11-2017	Wawancara dengan ibu Sumini	
21-11-2017	Wawancara dengan ibu Rohman	
21-11-2017	Wawancara dengan Aan Rahmawati	
21-11-2017	Wawancara dengan Jefry	
21-11-2017	Wawancara dengan Baron	
06-12-2017	Wawancara dengan Aan Rahmawati	
06-12-2017	Wawancara dengan Juma'ani	
06-12-2017	Wawancara dengan Sumini	
15-12-2017	Meminta surat izin selesai penelitian	



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

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136  
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id

**J E M B E R**

Nomor : B-138 /In.20/7.a/PP.00.9/ U /2017  
Lampiran : -  
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu : Pimpinan Industri Pia DC Jember  
Di

TEMPAT

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana S-1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Luluk Ary Soca  
NIM : 083134089  
Semester : IX  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Alamat : Bulujaran Lor -Tegalsiwalan - Probolinggo  
No TLP : 085749500496  
Judul Skripsi : Penerapan Sistem Pengupahan dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Ekonomi Islam pada Indutri Pia DC Jember.

Demikian Surat izin ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Jember, 09 Oktober 2017  
an. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Dan Pengembangan Lembaga



*Armm2*  
Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I  
NIP. 19730830 199903 1 002

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Donny Filiantolie T  
Jabatan : Pimpinan Industri Pia DC

Menerangkan bahwa :

Nama : Luluk Ary Soca  
NIM : 083134089  
Jurusan : Ekonomi Islam

Mahasiswa tersebut telah selesai melakukan penelitian di Industri kami mulai tanggal 3-10-17 sampai 15-12-17 guna memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian yang berjudul " Penerapan Sistem Pengupahan dan Kinerja Karyawan diTinjau dari Ekonomi Islam pada Industri Pia DC Jember".

Demikian surat keterangan ini di sampaikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya

Jember, 15 Desember 2017



## **PEDOMAN WAWANCARA**

1. Kapan berdirinya industri Pia DC?
2. Apa visi dan misi industri Pia DC?
3. Sistem pengupahan yang digunakan oleh industri Pia DC
4. Kapan hari gajian di industri Pia DC?
5. Kapan masa berakhirnya kontrak kerja?
6. Apakah gaji di industri Pia DC sudah UMK?
7. Berapa gaji yang diterima oleh karyawan di industri Pia DC?
8. Berapa jam kerja yang diberikan oleh industri Pia DC?
9. Apakah karyawan menerima upah lembur ketika perusahaan memperkerjakan karyawan melebihi batas waktunya?
10. Berapa gaji lembur yang diterima karyawan?
11. Apakah industri Pia DC member bonus ketika kinerja karyawan bagus?
12. Apakah perusahaan memberi sanksi apabila karyawan melanggar peraturan?
13. Bagaimana standart yang diberikan industri Pia DC kepada karyawan?
14. Bagaimana alat dan sarana yang berada di industri Pia DC?
15. Apa motivasi karyawan bekerja di industri Pia DC?
16. Untuk bekerja di industri Pia DC apakah harus memiliki kemampuan?
17. Apakah sistem pengupahan di industry pia DC sudah adil?
18. Apakah karyawan sudah memenuhi tanggung jawabnya sebagai pekerja?
19. Apakah karyawan sudah memenuhi kewajibannya sebagai pekerja?





**Wawancara dengan pemilik industri Pia DC**



**Wawancara tentang sistem pengupahan dengan tenly**



**Wawancara tentang kinerja kepada ibu Sumini**



**Wawancara tentang kinerja dalam perspektif ekonomi Islam kepada Aan Rahmawati**



**Proses packing**



**Penyeteplesan Pia kering**

## BIODATA PENULIS



### DATA PRIBADI

Nama : Luluk Ary Soca  
NIM : 083 134 089  
Tempat, tanggal lahir : Probolinggo, 21 Januari 1996  
Alamat : Dusun Janten RT.07 RW.02, Desa Bulujaran Lor,  
Kecamatan Tegalsiwalan, Kabupaten Probolinggo  
E-mail : [el\\_ay\\_ocha@yahoo.com](mailto:el_ay_ocha@yahoo.com)  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia

### Riwayat pendidikan :

2001-2007 : SDN Bulujaran Lor 01  
2007-2010 : MTs Manbaul Hikam  
2010-2013 : SMA Manbaul Hikam  
2013-2018 : IAIN Jember

### Pengalaman organisasi :

- a. Tahun 2008 : Anggota OSIS MTs Manbaul Hikam
- b. Tahun 2013 : Anggota PMII IAIN Jember
- c. Tahun 2014 : HMPS Ekonomi Syariah
- d. Tahun 2016 : Bem Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam