BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam selalu mengatur umatnya setiap perilakunya. Mulai dari kepentingan individu sampai dengan kepentingan hidup masyarakat. Semua itu ditentukan berdasar ketentuan yang telah baku dalam ajaran Islam.

Pada dasarnya setiap yang dilakukan manusia itu boleh selama tidak ada larangan yang melarang sesuatu itu untuk dilakukan. Hal ini sesuai dengan kaidah fiqih yang berbunyi,

أَلاَصْلُ فِى اْلمُعَامَلَاتِ اْلإِبَاحَةِ إِلاَّ أَنْ يَدُلَّ دَلِيْلٌ عَلَى تَحْرِيْمِهاَ

"Pada dasarnya dalam bermuamalah itu boleh kecuali ada dalil yang menunjukkan keharamannya."[1]

Berbijak dari kaidah di atas, banyak manusia yang mengartikan hanya setengah-setengah atau tidak sepenuhnya. Manusia menganggap segala hal itu boleh tanpa melihat larangan yang menjadi tolak ukur pembeda antara ajaran Islam dengan ajaran-ajaran yang lainnya.

Hubungan antara manusia dengan manusia juga menjadi sorotan yang diatur dalam ajaran Islam, termasuk di dalamnya hubungan antara pengusaha dengan karyawan. Setiap pengusaha tentunya ingin selalu memperoleh keuntungan yang besar, sehingga Terkadang menggabaikan kepentingan orang lain dari usahanya tersebut, yaitu kepentingan karyawannya.

[1] Karim, Helmi. *Fikih Muamalah* (Jakart*a:* PT Raja Grafindo, 1993),

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Pada dasarnya, produsen pada tatanan ekonomi konvensional tidak memperhatikan istilah halal dan haram, yang menjadi prioritas kerja mereka adalah memenuhi keinginan pribadi dengan mengumpulkan laba, harta dan uang. Mereka tidak mementingkan apakah yang diproduksinya itu bermanfaat atau berbahaya, baik atau buruk, etis atau tidak etis.[2]

Dalam suatu usaha bisnis, produksi merupakan suatu kegiatan yang sangat menentukan kelangsungan usaha tersebut. Banyak usaha yang bisa dilakukan oleh manusia dimuka bumi ini. Setiap usaha yang dilakukan tentunya harus bersifat produktif. Karena keberlangsungan usaha yang dijalani seseorang itu, tergantung dari tingkat produktifitas usaha tersebut.Jika hasil produksi yang dihasilkan itu bagus, maka keuntungan yang diperoleh dari usaha seseorang itu akan lebih besar. Sebaliknya jika hasil produksinya kurang memberikan kepuasan ,maka penghasilan yang diperoleh juga akan kurang memuaskan atau bahkan bisa rugi.

Keberhasilan itu tentunya tergantung dari para buruh atau karyawan yang mempunyai kualitas dalam melakukan kegiatan produksi. Karyawan yang mempunyai prestasi dalam melakukan kegiatan produksi, sewajarnya mendapatkan imbalan atau upah yang sesuai dengan yang dilakukan.Praktik-praktik yang terjadi, secara garis besar, para pengusaha mengabaikan tanggung jawab sosial yang seharusnya dipenuhi. Hubungan perusahaan dangan pekerja (karyawan) dibangun di atas sistem kapitalis.Implikasinya pekerja (karyawan) diperas tenaganya tanpa dihargai secara layak oleh para

[2] Yusuf Qardhawi, *Norma dan etika ekonomi islam (*Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 117.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pemodal. Ini terbukti dengan minimnya upah yang mereka terima, upah yang tidak mencukupi kebutuhan hidupnya, belum lagi perlakuan yang tidak etis juga sering terjadi.Upah itu sendiri sudah manjadi ketetapan yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawannya. Dengan upah ini diharapkan karyawan bisa termotivasi meningkatkan kinerjanya dalam berproduksi, sehingga dapat memajukan perusahaan itu sendiri.Dari paradigma tersebut, maka dibutuhkan sebuah aturan, ketentuan atau ketetapan yang berkaitan dengan pengupahan yang sesuai dengan aturan yang berlaku dalam bisnis itu sendiri.

Usaha batu piring di Sukowono merupakan salah satu gambaran usaha yang telah di jalani sejak 19 tahun yang lalu. Hubungan karyawan dengan pengusaha batu piring berjalin bagus misalnya komunikasi dengan karyawan tidak ada kecanggungan.Dari hal pengupahannya sendiri berbeda dengan pengupahan di industri lain pada umumnya.[3]

Banyak industri yang pengupahan karyawannya berdasarkan ketentuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dimana karyawan bekerja tiap hari, sedangkan hasil upah dari pekerjaannya akan diberikan per hari, atau per minggu, atau juga per bulan dengan nilai yang tetap tanpa melihat seberapa besar kontribusinya dalam ber usaha tersebut.

Lain halnya dengan usaha batu piring yang ada di sukowono jember , karyawan akan mendapat hasil upah pekerjaan berdasarkan jumlah batu yang dihasilkan dalam kegiatan produksi tersebut.Tentunya hal ini mempunyai

[3] Bapak Nurul, *Interview*, Jember, 09 Oktober 2014

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

nilai positif dan negatif tersendiri bagi karyawan maupun bagi pengusaha itu sendiri.

Kelebihan lain diusaha batu piring Sukowono Jember ini yaitu, cara kerja yang masih menggunakan sistem manual demi terciptanya hasil yang lebih sempurna atau lebih bagus dan dari unsur kepemilikan home industri ini kebanyakan adalah para guru ngaji atau para ustadz dan ada juga kyai, yang hal tersebut menjadi peneliti optimis bahwasanya di tempat tersebut sistem pengupahannya menggunakan perspektif ekonomi Islam.[4]

Dari pemaparan di atas, penulis tertarik pada penelitian praktik sistem pengupahan yang berlaku pada usaha batu piring di Sukowono Jember dengan tolak ukur Ekonomi Islam ,dengan judul penelitian:" Sistem pengupahan batu piring Sukowono Jember dalam perspektif Ekonomi Islam.

B. Fokus Penelitian

Perumusan masalah perlu dilakukan karena bertujuan untuk mencegah kekaburan didalam menafsirka napa yang terkandung di dalam penelitian sekaligus digunakan sebagai landasan dalam langkah berikutnya. Di dalam penulisan karya ilmiah perumusan masalah merupakan hal yang prinsip ilmu dalam rangka menentukan atau memperoleh jawaban atas masalah yang diteliti. Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, peneliti merumuskan fokus penelitian sebagai berikut :

[4] Bapak Nurul, *Interview*, Jember, 09 Oktober 2014

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. **Fokus masalah**

   Bagaimana sistem pengupahan batu piring di Sukowono Jember dalam perspektif Ekonomi Islam?

2. **Sub Fokus Masalah**

   a. Bagaimana bentuk-bentuk pengupahan pada home industri batu piring Sukowono Jember?

   b. Apa yang digunakan Teknis penetapan upah Pada Home Industri batu Piring Sukowono Jember?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini:

1. **Tujuan umum penelitian**

   Untuk mendeskripsikan sistem pengupahan batu piring di Sukowono Jember dalam perspektif Ekonomi Islam

2. **Tujuan khusus penelitian**

   a. Untuk mendeskripsikan bentuk-bentuk pengupahan pada home industri batu piring Sukowono Jember

   b. Untuk mendeskripsikan Teknis penetapan upah Pada Home Industri batu Piring Sukowono Jember

D. Manfaat Penelitian

Penelitian dengan judul ”SISTEM PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Pada Home Industri Batu Piring Sukowono-Jember) ” ini merupakan wujud keingin tahuan penulis

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

tentang bagaimana sistem pengupahan dalam perspektif ekonomi islam, serta bagaimana bentuk-bentuk dan metode pengupahan pada Home Industri batu piring itu sendiri.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penulis (peneliti), dapat memperluas wawasan keilmuan serta mengembangkan kreatifitas penulis dalam menghasilkan karya-karya ilmiah yang lebih baikkedepannya.
2. Bagi mahasiswa dan masyarakat, diharapkan berguna untuk menambah khazanah pengetahuan dan diharapkan juga berguna untuk memahami usaha yang sesuai dengan syariah.
3. Bagi pengusaha batu piring di sukowono jember diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penetapan upah yang wajar.
4. Bagi Almamater STAIN Jember dapat menjadi koleksi kajian tentang upah dalam sudut pandang perspektif Ekonomi Islam

E. Definisi Istilah

Penegasan judul merupakan suatu langkah untuk memperoleh gambaran yang jelas dan memberikan arahan agar tidak terjadi kesalah fahaman dalam menginterpretasikan maksud dari peneliti tersebut. Secara formalitas penegasan istilah dalam judul dipandang perlu karena mengarahkan jalannya penelitian.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Adapun istilah dalam judul yang perlu mendapatkan penegasan adalah sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan

   Dalam kehidupan sehari-hari orang sering menyamakan makna istilah sistem dengan cara. Istilah sistem dari bahasa yunani yaitu sistem yang berarti penempatan atau mengatur.Sistem adalah "sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan yang lainnya,yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan bagian-bagian yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu melalui tiga tahap yaitu input, proses dan output.[5]

   Upah *(ujrah)* dalah imbalan yang diberikan kepada seseorang karena orang tersebut mengerjakan atau melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.

2. Perspektif

   Dalam kamus ilmiah populer, perspektif diartikan sebagai pengharapan atau tinjauan.[6]

3. Ekonomi Islam

   Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata ekonomi berarti ilmu mengenai asas-asas produksi,distribusi, dan pemakaian barang-barang serta kekayaan (seperti hal keuangan, perindustrian dan perdagangan).

---

[5] Partanto. *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arkola, 1994), 592.
[6] Depdikbut. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), 251.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Islam berasai dari bahasa Arab *Aslama-yuslimu-islaman*, yang artinya selamat. Islam pada hakikatnya membawa ajaran yang bukan hanya mengenai satu segi, tetapi mencakup semua dimensi kehidupan manusia, yaitu aqidah, akhlak dan syari'ah yang bersumber pada Al-quran dan hadits.

4. Home Industri

Home Industri adalah Rumah usaha produk barang atau juga perusahaan kecil, Dikatakan perusahaan kecil karena jenis kegiatan ekonomi dipusatkan di rumah.

Dari definisi istilah diatas, dapat di simpulkan bahwa judul yang akan di bahas kali ini adalah tentang cara bagaimana memberikan upah kepada seseorang karena orang tersebut menyertakan atau melaksanakan suatu pekerjaan pada usaha produk batu piring di Sukowono dalam perspektif ekonomi iIslam.[7]

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini berisi mengenai topic pembahasan secara garis besar yang di susun secara sistematis. Adapun sistematika pembahasan dalam skripsi ini terbagi menjadi lima bab, yaitu :

BAB I, bagian pendahuluan, memuat beberapa sub yaitu : latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sisitematika pembahasan.

[7] Ibid.,376.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB II, tentang kajian kepustakaan yang memuat tentang kajian terdahulu yang menjelaskan tentang posisi penelitian yang dilakukan dengan menjabarkan letak perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti yang akan dilakukan.

BAB III, metode penelitian yang didalamnya membahas pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitisn, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV, memuat tentang penyajian data dan analisis data. Di dalamnya berisi tentang gambaran obyek penelitian, penyajian data dan analisis dan pembahasan temuan.

BAB V, berisi tentang penutup dan kesimpulan saran, yang berisi tentang kesimpulan dari pembahasan bab sebelumnya dan berisi saran-saran.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Masalah yang terkait dengan sistem pengupahan sesungguhnya telah banyak dibahas dan diteliti, akan tetapi permasalahan yang diteliti tersebut berbeda sesuai dengan pendekatan-pendekatan yang digunakan. Untuk menghindari penelitian terhadap objek yang sama atau pengulangan terhadap suatu penelitian yang sama, serta menghindari anggapan plagiasi terhadap karya tertentu, maka perlu dilakukan review terhadap kajian yang pernah ada. Tema yang penulis angkat pada skripsi ini adalah tentang sistem pengupahan. Tema ini memang telah banyak dibahas. Berikut ini penulis paparkan beberapa penelitian yang membahas tema ini, antara lain:

1. Dalam skripsi yang ditulis oleh Zulkhairil Hadi Syam dengan judul pengupahan karyawan dalam perspektif fiqih muamalah (*studi kasus pada Home Industri Konveksi di pulo kalibata jakarta selatan)*. Dari rumusan masalah, skripsi ini membahas konsep upah dalam fiqih muamalah, sistem pengupahan karyawa, serta penerapan sistem pengupahan yang dijalani dan yang sesuai dengan konsep pengupahan dalam fiqih muamalah. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas tentang suatu system pengupahan dari sudut pandang Islam.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Adapun perbedaannya yakni pada penelitian terdahulu yang menjadi sub focus pembahasan adalah tempat penelitian pada home industri Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan, sedangkan penelitian ini membahas sub focus mengenai pada Home Industri Batu Piring Sukowono Jember.

2. Skripsi dari Muzayidil Khoiri, IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2001 yang berjudul "SISTEM UPAH BURUH TANI DI DESA KEDUNGSARI KABUPATEN MAGELANG DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM". Dari skripsi tersebut Muzayidil Khoiri membahas tentang sistem pengupahan yang terjadi pada buruh didaerah tersebut yaitu didasarkan pada harga beras secara murni karena tidak mengikuti naik turunnya harga beras dipasaran. Untuk persamaannya peneliti Muzayidil khoiri dan penelitian ini adalah sama-sama membahas sistem pengupahan terhadap buruh. Dan adapun perbedaannya yaitu dari peneliti sebelumnya di Desa Kedungsari Kabupaten Magelang dalam perspektif Hukum Islam, sedangkan pada penelitian ini mengenai pada Home Industri Batu Piring Sukowono Jember dalam Perspektif Ekonomi Islam.

B. Kajian Teori

1. Pengertian upah

Definisi upah menurut PP Nomor 8 Tahun 1991 tentang perlindungan upah adalah: Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan, atau dinilai dalam bentuk uang yang

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ditetapkan menurut menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

Sedangkan definisi upah menurut pasal 1 angka 30 undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah: Hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarga atas suatu pekrjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan kepada beberapa pengertian diatas, dapat memberikan pengertian dan pemahaman bahwa upah merupakan nama bagi suatu yang baik berupa uang atau bukan yang lazim digunakan sebagai imbalan atau balasan jasa, atau sebagai pengganti atas jasa dari pekerjaan yang telah dikeluarkan oleh pihak majikan kepada pihak pekerja atau buruh.

Menyangkut masalah pengupahan ini, baik dalam Al-Qur'an maupun hadits nabi tidak menjelaskan dan mengatur penetapan upah secara mendetail karena upah termasuk dalam bidang muamalah yang senantiasa berkembang sesuai dengan kondisi zaman dan masyarakatnya,

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

namun yurisprudensi hukum Islam menempatkan suatu pembahasan khusus dalam kitab fiqh yang terdapat dalam bab *al-ijarah.*

a. Ijarah

Secara etimologis *ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang yang arti menurut bahasanya adalah *al-'iwadh* yang arti dalam bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah.[1] Ada yang menerjemahkan, ijarah sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa-menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang.[2]

Adapun ijarah secara terminologis adalah transaksi atas suatu manfaat yang mubah yang berupa barang tertentu atau yang dijelaskan sifatnya dalam tanggungan dalam waktu tertentu, atau transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah yang diketahui pula.[3] Konsep upah muncul dalam kontrak ijarah, yaitu: pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga). Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi terhadap imbalan tersebut berupa *al-ujrah* (upah).[4]

Untuk lebih jelasnya, dibawah ini akan dikemukakan beberapa definisi ijarah menurut pendapat beberapa ulama:

---

[1] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 114.
[2] Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah,* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 122.
[3]Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar dan Abdullah bin Muhammad Al-Muthlaq ,dkk, *Ensiklopedia Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab,*(Yogyakarta:Maktabah Al- Hanif, 2009), 311.
[4]Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah,* (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1993), 15.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1) Menurut Hanafiyah ijarah adalah

عقد يفيد تملك منفعة معلو مة مقصو د ة من العين المستاء جرة بعو ض"Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan."

2) Menurut Malikiyah ijarah adalah:

تسمية التعا قد على منفعة الادمى وبعض المنقو لان

"Nama bagi akad-akad untuk kemamfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapatdipindahkan."

3) Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah ijarah adalah:

عقد على منفعة معلو مة مقصو د ة قا بلة للبذ لى والاباحة بعوض وضعا

"Akad atas mamfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika it."

4) Menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib ijarah adalah:

تمليك منفعة بعو ض بشروط

"Pemilikan mamfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat."

5) Menurut Hasbi Ash-Shidiqie ijarah adalah:

عقدموضوعة المبا دلة على منفعة الشيء بمد ة محدو د ة اى تملكها بعو ض فهي بيغ المنا فع

"Akad yang objeknya ialah penukaran mamfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan mamfaat dengan imbalan , sama dengan menjual mamfaat."

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

6) Menurut Idris Ahmad ijarah adalah:

"Mengambil mamfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu."[5]

Sehingga menurut definis ijarah adalah transaksi (akad atau kontrak), jasa atau manfaat tertentu dengan suatu kompensasi upah.[6] Selain itu pada kenyataannya dalam pola masyarakat Islam gaji bukan hanya merupakan kompensasi, tetapi merupakan hak asasi yang dalam penetapannya terdapat tiga asas, yaitu asas keadilan, asas kelayakan dan asas kebajikan.[7]

1) Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan. Untuk memberikan gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:

   a) Keadilan *distributif*yang meuntut para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu berkenaan dengan kondisi keluarganya.

   b) Keadilan harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha.

---

[5] Suhendi, *Fiqh*, 115.
[6] Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, (Jakarta: PPMI, 2000), 66.
[7] Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Pemikiran Keislaman*, (Bandung: Mizan, 1996), 191.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2) Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok karyawan dengan taraf hidup masyarakat, sehingga karyawan dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan ekonomi semata.

3) Asas kebajikan yang dalam hubungan kerja dapat diterjemahkan sebagai asas kerohanian dan diharapkan mampu menggugah hati nurani para pengusaha untuk menghargai jasa karyawan yang telah memberikan sumbangan memperoleh kekayaan lebih.

Kajian fiqih Islam mengenal dua macam bentuk *ijarah*, yaitu:

1) *Ijarah 'ala al-asya'*

Yaitu sewa menyewa terhadap manfaat dari benda atau barang, seperti menyewa tanah untuk ditanami, menyewa rumah untuk dijadikan tempat tinggal dan sebagaimya.

2) *Ijarah 'ala al- a'mal*

Yaitu perjanjian mengenai sewa menyewa tenaga manusia atau perjanjian kerja antara seseorang buruh dengan seseorang pengusaha.

Dari segi orang yang melakukan pekerjaan dibagi menjadi dua macam yaitu:

a) *Ajir Khas*

Bagi sesorang atau beberapa orang, degan syarat hanya akan bekerja untuk mereka saja.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b) *Ajir Musytarak*

Adalah orang yang mencari upah untuk melakukan pekerjaan tertentu tanpa syarat khusus bagi seseorang, sehingga ia dapat menerima pekerjaan dari orang banyak dalam satu waktu.[8]

Kemudian dalam pelaksanaannya pengupahan dapat menggunakan prinsip-prinsip muamalah seperti yang dipaparkan oleh Jauhaya S. Praja adalah sebagai berikut:

a) Prinsip *tabadul manafi* yaitu bahwa segala bentuk kegiatan muamalah, yaitu bahwa segala bentuk kegiatan muamalah harus memberikan keuntungan bersama bagi semua pihak yang terkait.
b) Prinsip pemerataan, adalah penerapan keadilan dalam bidang muamalah yang menghendaki harta tidak dimiliki oleh hanya beberapa orang tetapi juga dapat tersalurkan dengan rata dikalangan masyarakat.
c) Prinsip '*antaradin*adalah rela sama rela demi semua pihak yang bersangkutan.
d) Prinsip *'adan al-gharar* yang berarti bahwa dalam semua kegiatan muamalah tidak dibolehkannya unsur tipu daya dari msing-masing pihak.

[8]Basyir, Hukum Islam, 31.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

e) Prinsip *al-biru at taqwa*, yaitu pelaksanaan saling tolong menolong antara sesama manusia untuk kebajikan dan ketakwaan.

f) Prinsip musya'rakah yaitu kerjasama antara pihak yang saling menggantungkan.[9]

b. Dasar-dasar Ijarah

Mengenai ijarah hampir semua ulama' setuju dan sepakat atas disyariatkannya ijarah. Sedangkan sebagian ulama' yang tidak sepakat akan ijarah yaitu: Abu Bakar Al Asham Ismail Bin Aliah, Hasan Al Bashri, Al Qashani Nahrawi dan Ibnu Kaisan mereka beralasan bahwa ijarah adalah jual beli kemanfaatan, yang tidak dapat dipegang (tidak ada). Sedangkan sesuatu yang tidak ada tidak dapat diperjual belikan.

Ulama lain menjawab pandangan ulama yang tidak setuju dengan disyariatkannya ijarah, salah satunya adalah Ibnu Rusyd, dia berpendapat bahwa kemanfaatan sekalipun tidak berbentuk, dapat dijadikan alat pembayaran menurut kebiasaan.

Para ulama' jumhur berpendapat bahwa ijarah berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah yaitu:

.....أُجُورَهُنَّ فَـَٔاتُوهُنَّ لَكُمْ أَرْضَعْنَ فَإِنْ

Artinya: *"jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya"*.(QS: *At- Thalaq: 6*)

[9]Jauhaya S. Praja, *Filsafat Hukum Islam*, (Bandung: Yayasan Piara, 1993), 173.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

قَالَتۡ إِحۡدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسۡتَـٔۡجِرۡهُۖ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَـٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ ٢٦

Artinya: *"Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."* (QS: *Al- Qashash: 26*)

فَٱنطَلَقَا حَتَّىٰٓ إِذَآ أَتَيَآ أَهۡلَ قَرۡيَةٍ ٱسۡتَطۡعَمَآ أَهۡلَهَا فَأَبَوۡاْ أَن يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارٗا يُرِيدُ أَن يَنقَضَّ فَأَقَامَهُۥۖ قَالَ لَوۡ شِئۡتَ لَتَّخَذۡتَ عَلَيۡهِ أَجۡرٗا ٧٧

Artinya: "*Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, Maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu."* (QS: *Al- Kahfi: 77*)

Adapun dasar dari ijma' adalah bahwa ulama mulai dari sahabat, tabi'in, dan imam yang empat sepakat disyariatkannya ijarah. Ibnu Qudamah *rahimahullah* menyatakan bahwa ulama dari seluruh generasi dan diseluruh negeri sepakat diperbolehkannya ijarah.[10]

c. Rukun Ijarah

Adapun menurut Jumhur ulama, rukun ijarah ada empat, yaitu:

1) Mu'jir dan mustajir, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. Mu'jir adalah yang memberikan

[10]Ath-Thayyar, Ensiklopedi Fiqih, 316.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

upah dan yang menyewakan, musta'jir adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. Ada dua syarat bagi mu'jir dan musta'jir, yaitu sebagaimana berikut:

a) Mempunyai hak *tasharruf* (membelanjakan harta). Jadi, tidak sah ijarah yang dilakukan oleh orang gila dan anak kecil yang belum dapat membedakan antara yang baik dengan yang buruk.
b) Keduanya melakukan transaksi ijarah secara suka sama suka, jika terjadi pemaksaan ijarah tidak sah.

2) Shighat, yaitu *ijab* dan *qabul*, yang dimakasud dengan shighat transaksi ijara adalah sesuatu yang digunkan untuk mengungkapkan maksud mu'jir dan musta'jir, yakni berupa lafal atau sesuatu yang mewakilkannya, seperti lafal menyewa, memperkerjakan atau semisal ungkpan " Aku meminjamkan rumah ini kepadamu selama sebulan dibayar sekian. "Hal ini karena pinjam-meminjam dengan upah beraberarti ijarah. Bisa juga dengan lafal "Aku berikan manfaatnya kepadamu selama sebulan denga harga sekian". Atau Aku berdamai dengan rumahmu agar penghuni rumah ini selama sebulan dengan harga sekian". Kemudian orang yang menyewa berkata "Aku terima".
3) Ujrah, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah. Ujrah atau pembayaran harus diketahui meskipun masih terhutang dalam

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

tanggungan, seperti dirham, barang-barang yang ditakarkan atau ditimbang, dan barang-barang yang dapat dihitung. Karena itu harus dijelaskan jenis, macam, sifat dan ukurannya. Jika manfaat telah diperoleh oleh penyewa ia wajib membayar upah yang berlaku, yaitu yang telah ditetapkan oleh orang yang ahli dibidangnya.[11] Ujrah dibedakan menjadi dua yaitu *ajrun musamma*, dan *ajrul mitsli* berikut penjelesannya:

a) *Ajrul musamma*, adalah upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut tidak ada unsur paksaan.

b) *Ajrul mitsli* upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.

4) Ma'qud alaih (Manfaat yang ditransaksikan), hendaknya barang yang menjadi objek akad sewa menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya. Ada lima syarat bagi *ma'qud alaih*,yaitu sebagaimana berikut:

a) Manfaat barang yang disewakan

b) Ijarah hanya pada manfaat barang yang ditransaksikan bukan untuk menghabiskan atau merusak barang tersebut karena

[11]Ibid,.319.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ijarah tidak sah kecuali pada manfaat suatu barang, sedangkan barangnya tetap ada.

c) Manfaat pada ijarah adalah sesuatu yang mubah

d) Manfaat barang yang disewakan dapat diperoleh secara hakiki dan syar'i. Jadi tidak sah menyewakan binatang yang melarikan diri, tidak boleh menyewakan barang hasil kejahatan, atau menyewakan sesuatu kepada orang jahat

e) Manfaat sesuatu yang disewakan dapat diketahui sehingga dapat dihindari kemungkinan terjadinya perselisihan.

d. Syarat Ijarah

1) Syarat Terjadinya Akad

Syarat *in 'inqad* (terjadinya akad) berkaitan dengan aqid, zat akad, dan tempat akad.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam jual-beli, menurut ulama Hanafiyah, *'aqid* (orang yang melakukan akad) disyaratkan harus berakal dan *mumayyiz* (minimal 7 tahun), serta tidak disyaratkan harus baligh. Akan tetapi, jika bukan barang miliknya sendiri, akad ijarah anak mumayyiz, dipandang sah bila telah diizinkan walinya.

2) Syarat Pelaksanaan

Agar ijarah terlaksana, barang harus dimiliki oleh 'aqid atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad (ahliah). Dengan demikian, *ijarah al-fudul* (ijarah yang dilakukan oleh orang yang

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

tidak memiliki kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya) tidak dapat menjadikan adanya ijarah.

3) Syarat Sah Ijarah

Keabsahan ijarah sangat berkaitan dengan *'aqid* (orang yang akad), *ma'qud 'alaih* (barang yang menjadi objek akad),*ujrah* (upah) dan zat akad (*nafz al-'aqad*, yaitu:

a) Adanya keridlaan dari kedua pihak yang akad

Syarat ini didasarkan pada firman Allah SWT:

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُوٓاْ أَمۡوَٰلَكُم بَيۡنَكُم بِٱلۡبَـٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَـٰرَةً عَن تَرَاضٖ مِّنكُمۡ

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu."*(QS: *An-Nisa: 29*)

b) Ma'qud Alaih bermanfaat dengan jelas

Adanya kejelasan pada ma'qud alaih (barang) menghilangkan pertentangan di antara aqid.

Diantara cara untuk mengetahui ma'qud alaih (barang) adalah dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu, atau menjelaskan jenis pekerjaan jika ijarah atas pekerjaan atas jasa seseorang

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4) Syarat Barang Sewaan

Diantara syarat barang sewaan adalah dapat dipegang atau dikuasai. Hal itu didasarkan pada hadits Rasulullah SAW, yang melarang menjual barang yang tidak dapat dipegang atau dikuasai.

5) Syarat ujrah

Para ulama sudah menetapkan syarat upah:

a. Berupa harta tetap yang dapat diketahui.
b. Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.

6) Syarat Kembali pada Rukun Akad

Akad disyaratkan harus terhindar dari syarat-syarat yang tidak diperlukan dalam akad atau syarat-syarat yang merusak akad, seperti menyewakan rumah dengan syarat rumah tersebut akan ditempati oleh pemiliknya selama sebulan, kemudian diberikan kepada penyewa.

7) Syarat Kelaziman

Syarat Kelaziman ijarah terdiri atas dua hal berikut.

a) Ma'qud alaih terhindar dari cacat

Jika terdapat cacat pada ma'qud alaih (barang sewaan), penyewa boleh memilih antara dengan membayar penuh atau membatalkannya.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b) Tidak ada uzur yang dapat membatalkan akad

Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa ijarah batal karena adanya uzur sebab kebutuhan atau manfaat akan hilang apabila ada uzur. Uzur yang dimaksud adalah sesuatu yang baru yang menyebabkan kemudharatan bagi yang akad.[12]

e. Berakhirnya Ijarah

Para Ulama fiqih menyatakan bahwa akad al-ijarah akan berakhir apabila:

1) Objek hilang atau musnah, seperti rumah terbakar atau baju yang dijahitkan hilang.
2) Tenggang waktu yang disepakati dalam akad ijarah telah berakhir. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu adalah jasa seseorang, maka ia berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh seluruh ulama fiqih.
3) Menurut ulama Hanafiyah, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad ijarah menurut mereka tidak boleh diwariskan. Sedangkan menurut jumhur ulama, akad ijarah tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad karena manfaat, menurut mereka, boleh diwariskan dan ijarah sama dengan jual beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad.

[12] Syafei, *Fiqih Muamalah, 129.*

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4) Menurut ulama Hanafiyah, apabila ada uzur dari salah satu pihak, seperti rumah yang disewakan disita negara karena terkait utang yang banyak maka akad ijarah batal. Uzur-uzur yang dapat membatalkan akad ijarah itu adalah salah satu pihak jatuh muflis, dan berpindah tempatnya penyewa, misalnya seorang digaji untuk menggali sumur di suatu desa, sebelum sumur itu selesai penduduk didesa itu pindah kedesa lain. Akan tetapi, menurut jumhur ulama, uzur yang boleh membatalkan akad ijarah itu hanyalah apabila objeknya mengandung cacat atau manfaat yang dituju dalam akad itu hilang, seperti kebakaran dan dilanda banjir.

2. Upah dalam Islam

Dalam hal besar kecilnya upah, Islam mengakui kemungkinan terjadinya dikarenakan beberapa sebab, yaitu perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan, pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan, mobilitas tenaga yang berbeda. Pengakuan perbedaan ini didasarkan pada firman Allah SWT dalam surat Al- Zukhruf ayat 32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۚ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُم مَّعِيشَتَهُمْ فِي ٱلْحَيَوٰةِ ٱلدُّنْيَا ۚ
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَٰتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ
رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya: *"Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian*

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan".

Selain upah, Islam juga memberi perhatian terhadap hak-hak buruh. Hak-hak buruh yang diakui dalam Islam diantaranya: hak kemerdekaan, yang meliputi kemerdekaan profesi, kemerdekaan melakukan kontrak, dan kemerdekaan bicara; hak pembatasan jam kerja, hak mendapatkan perindungan; hak berserikat; hak beristirahat (cuti), dan hak mendapatkan jaminan sosial.

Hak-hak buruh atau pekerja ini tidak berarti mengurangi kewajibannya untuk menjalankan pekerjaan secara maksimal dan memenuhi kontrak perjanjian. Islam menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban manusia.

Di negara-negara maju, konsep pekerja sebagai produksi tidak populer lagi karena kemajuannya telah menggeser tenaga kerja dari sektor buruh ke sektor jasa. Konsep ini masih diterapkan di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. Karena itulah, tepat kiranya konsep perburuhan (dan upah) dalam Islam diperkenalkan untuk menggesr konsep konvensional yang tidak adil.[13]

a. Dasar Penentuan Upah dalam Islam

Dalam Islam secara konseptual yang menjadi dasar penetapan upah adalah dari jasa pekerja, bukan tenaga yang dicurahkan dalam pekerjaan. Apabila upah ditetapkan berdasarkan tenaga yang

[13] Muhammad Ismail Yusanto, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 115

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dicurahkan, maka upah buruh kasar bangunan akan lebih tinggi daripada arsitek yang merancang bangunan tersebut. Selain itu dalam penetapan upah dapat didasarkan pada tiga aspek yaitu: keadilan, kelayakan dan kebajikan.

Dalam menetapkan upah, meurut Yusuf Al-Qardhawi ada 2 hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik atau buruh yang tidak mempunyai keahlian, sedangkan kebutuhan pokok harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh.[14]

Sedangkan Afzalurrahman mengatakan bahwa upah ditentukan melalui negosiasi diantara para pekerja (buruh), majikan (pengusaha), dan negara. Kepentingan pengusaha dan pekerja akan diperhitungkan dengan adil sampai keputusan tentang upah. Tugas negara adalah memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga menafikkan bagi pengusaha dari hasil produk bersamanya.[15] Islam menawarkan sebuah penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan yaitu prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan

[14] Yusuf Al-Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam,* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 233.
[15] Afzalur Rohman, *Doktrin Ekonomi Islam,* (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 297.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b. Prinsip-prinsip Pengupahan

1) Prinsip Keadilan

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh 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 kerja sama mereka tanpa adanya ketidak adilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar. Keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang dibrikan buruh.

Dalam hal keadilan, Azhar Basyir menyarankan terpenuhinya dua modal keadilan dalam pemberian upah pada buruh, yaitu:

a) Keadaan distributif menuntut agar para buruh yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan kemampuan kadar kerja yang berdekatan, al-qur'an memperoeh imbalan atau upah yang sama tanpa memperhatikan kebutuhan perorangan dan keluarganya.

b) Keadilan harga kerja, menuntut pada buruh untuk memberikan upah yang seimbang dengan tenaga yang diberikan tanpa dipengaruhi oleh hukum penawaran dan permintaan yang menguntungkan pemilik perusahaan.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Adil mempunyai bermacam-macam makna diantaranya sebagai berikut:

a) Adil bermakna jelas dan transparan

Seperti firman Allah SWT:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا تَدَايَنتُم بِدَيۡنٍ إِلَىٰٓ أَجَلٖ مُّسَمّٗى فَٱكۡتُبُوهُۚ وَلۡيَكۡتُب بَّيۡنَكُمۡ كَاتِبُۢ بِٱلۡعَدۡلِۚ .....

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar...."* (QS: *Al- Baqarah: 282*)

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِۚ .....

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu....."* (QS: *Al- Maidah:1*)

Berdasarkan kedua ayat tersebut, maka dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, artinya sebelum pekerja dipekerjakan, harus dijelaskan dahulu mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu, serta besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja.

Yusuf Al-Qardahwi dalam kitabnya *Pesan nialai dan Moral dalam Perekonomian Islam,* menjelaskan sebagai berikut:

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaan dengan semestinya dan sesuai dengan kesepaktan, karena umat Islam terkait dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini djelaskan secara detail dalam "peraturan kerja" yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.[16]

Berdasarkan penjelasan Al-Qardhawi diatas, dapat dilihat bahwa upah atau gaji merupakan hak pekerja, apabila bekerja dengan baik, jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja yang dicontohkan oleh Syaikh Al-Qardhawi dengan tidak bekerja tanpa alasan yang jelas maka gajinya dapat dipotong atau disesuaikan. Hal ini menjelaskan bahwa selain hak pekerja, maka pekerja memperoleh upah atas apa yang di usahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari pekerja dengan baik. Bahkan Al-Qardhawi

[16] Qardhawi, *Peran dan Nilai Moral*, 405.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

mengatakan bahwa bekerja dengan baik merupakan kewajiban pekerja atau pekerja atas hak upah yang diperolehya. Demikian juga, memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja pekerja yang diperolehnya.[17]

b) Adil bermakna Proporsional

Upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja atau hasil produksi dan dilarang adanya eksploitasi. Bila tenaga kerja merupakan faktor utama dalam produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan yang lebih manusiawi. Pemenuhan kebutuhan dasar menusia merupakan sistem dasar pengupahan manusiawi, baru setelah itu dikombinasikan dengan unsur lainnya.

(1) Prinsip Kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak, adapun layak mempunyai makna sebgai berikut.

(a) Layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan

Upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Bahkan bagi pegawai atau pekerja yang masih belum menikah, menjadi tugas majikan yang memperkerjakannya untuk mencarikan, artinya,

[17] Ibid., 406.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya terbatas hubungan kerja formal, tetapi pekerja dianggap keluarga majikan. Konsep menganggap pekerja sebagai keluarga majikan ini merupakan konsep Islam yang lebih dari 14 abad yang lalu dicetuskan. Konsep ini dipahami oleh pengusaha-pengusaha Arab pada masa lalu, mereka (pengusaha muslim) sering kali memperhatikan kehidupan pekerjanya di luar lingkungan kerjanya. Hal inilah yang jarang dilakukan saat ini. Agar upah memenuhi unsur kelayakan, maka setidaknya ada beberapa hal yang harus dipenuhi:

(1) Kebutuhan dasar meliputi: sandang, pangan, papan, air udara, dan bahan bakar
(2) Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas atau produktifitas meliputi: pendidikan, pelayanan, kesehatan, sarana komunikasi, transportasi, kelembagaan sosial, dan kebebasan pendapat. Kebutuhan untuk meningkatkan akses terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi, meliputi: tanah, air, modal, peluang kerja dan berpenghasilan layak.
(3) Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dari kebebasan membuat keputusan meliputi

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

penghargaan atas HAM, partisipasi dalam politik, keamanan sosial, dan pertahanan sosial.

(b) Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Dalam firman Allah SWT sebagai berikut:

وَلَا تَبۡخَسُواْ ٱلنَّاسَ أَشۡيَآءَهُمۡ وَلَا تَعۡثَوۡاْ فِي ٱلۡأَرۡضِ مُفۡسِدِينَ ١٨٣

Artinya: *"dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan."* (QS: *Asy- Syu'ara:183*)

Ayat diatas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh dibawah upah yang bisa diberikan.

(2) Prinsip Kebajikan

Sedangkan kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya bisa diberikan bonus.[18]

[18] Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Pesoalan Keislaman: Seputar Filsafat,Hukum, Politik dan Ekonomi*, (Bandung: Mizan, 1994), 195.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan buruh. Penganiayaan terhadap berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja buruh. Sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap pengusaha adalah mereka dipaksa buruh untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mempertahankan upah pada suatu standar yang wajar. Islam memberikan kebebasan sepenuhnya dalam mobilitas tenaga kerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati (akad). Mereka bebas bergerak untuk mencari penghidupan dibagian mana saja di dalam negaranya. Tidak ada pembatasan sama sekali terhadap perpindahan mereka dari satu daerah ke daerah lainnya dinegara tersebut guna mencari upah yang lebih tinggi.

Metode kedua yang diajarkan oleh Islam dalam menentukan standar upah di seluruh negeri adalah dengan benar-benar memberi kebebasan dalam bekerja. Setiap orang bebas milih pekerjaan apa saja yang sesuai dengan pilihannya serta tidak ada pembatasan yang mungkin dapat

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

menciptakan kesulitan-kesulitan bagi para pekerja dalam memilih pekerjaan atau derah kerja yang sesuai.

3. Penetapan upah berdasarkan Syar'i / Islam

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah dari para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.[19]

Ada beberapa faktor yang memperngaruhi tingkat upah:

Pertama, permintaan dan penawaran. Perbedaan antara angkatan kerja yang tersedia dengan lowongan kerja yang tidak seimbang menyebabkan tingkat upah yang rendah, sehingga harga tenaga kerja banyak ditentukan oleh pengusaha. Demikian juga melimpahnya tenaga kerja denga keterampilan tinggi yang jumlah relatif sedikit akan memperoleh upah yang relatif tinngi.

Kedua, organisasi buruh. Adanya organisasi buruh yang berfungsi memperhatikan aspirasi buruh atau buruhan yang dapat memperngaruhi tingkat upah karena posisi tawar-menawar yang kuat denga pengusaha. Sedangkan organisasi buruh yang disfungsional tidak akan mampu menyuarakan aspirasi dan kepentingan buruh sehingga tidak mendapatkan

[19] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *MANAJEMEN SYARI'AH Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2006), 113.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

upah yang layak, jaminan kesehatan, dan keselamatan kerja yang memadai.

Ketiga, kemampuan membayar perusahaan. Kemampuan membayar merupakan faktor dominan karena hal ini menentukan apakah tingkat upah dapat dipenuhi secara sepenuhnya.

Keempat, tingkat produktifitas buruh. Tingkat produktifitas buruh ini biasanya dinilai dengan prestasi kerja yang didapat dari kaualitas hasil buruhan dan lamanya waktu bekerja.

Kelima, biaya hidup, biaya hidup merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan, dimana dikota-kota besar yang biaya hidupnya tinggi cenderung upah yang diterima juga tinggi, bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan upah dari karyawan.

Keenam, sikap dan kebijakan pemerintah. Pemerintah berperan sebagai pembimbing, pengontrol dan pelindung terhadap pengusaha dan buruh serta berfungsi sebagai penjaga keseimbangan pasar upah agar buruh dapat ditingkatkan sejalan dengan perkembangan usaha.[20]

Sedangkan menurut Susilo Martoyo dalam bukunya menjelasakan beberapa cara perhitungan atau pemberian dasar dalam menentukan upah, antara lain diantaranya:

a. Upah menurut prestasi kerja

Upah menurut prestasi kerja yaitu pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang

[20] Heidjarachman, *Industrial Relation*, (Yogyakarta: Lembaga Penerbit fak. Ekonomi UGM, 1984), 20.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ditunjukan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favoruable* bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia lanjut. Sering orang mengatakan bahwa cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau upah potongan.

b. Upah menurut lama kerja

Upah menurut lama kerja yaitu cara ini sering disebut dengan upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara penghitungannya dapat menggunakan jam, perhari, perminggu atau perbulan. Namun demikian umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c. Upah menurut senioritas

Upah menurut senioritas yaitu cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas (kewerdaan) karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

d. Upah menurut kebutuhan

Upah menurut kebutuhan yaitu cara ini menunjukan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari, tidak berkelebihan namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

Jika ditinjau dari kebijakan pemberiannya sistem pengupahan dapat digologkan menjadi tiga kelompok:

1. Sistem upah menurut waktu, yaitu sistem pemberian upah yang dibayarkan menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Sistem upah menurut waktu ini bisa terbagi bentuknya menjadi: Upah Harian, Upah Mingguan ataupun Upah Bulanan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Sistem upah menurut kesatuan hasil, yaitu sistem pemberian upah yang hanya akan dibayarkan jika pekerja telah melakukan pekerjaan atau menghasilkan pekerjaan.
3. Sistem upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan atas suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.

4. Bentuk- bentuk upah

a. Gaji

Gaji adalah suatu imbalan yang dibayarkan kepada karyawan yang menjabat di perusahaan-perusahaan yang bernaungan di bawah pemerintah (BUMN) dan perusahaan-perusahaan swasta berskala besar (nasional dan internasional), mulai dari yang memegang jabatan paling rendah.

1) Tujuan pembayaran gaji

a. Menarik karyawan-karyawan baru agar antusias bekerja.
b. Menarik minat karyawan untuk bekerja lebih baik.
c. Memotifasi karyawan agar berprestasi di bidangnya.
d. Mempertahankan karyawan terbaik agar tidak pindahkeperusahaan lain.
e. Mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia.
f. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
g. Menjalin ikatan kerja sama yang baik.
h. Memperoleh kepuasan kerja

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

i. Menghindarkan pengaruh serikat buruh

j. Menghindarkan intervensi pemerintah

2) Standar pembayaran gaji

Pembayaran gaji dan upahyang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya harus memenuhi standar standar pembayan gaji atau upah yang berlaku. Hal tersebut dimaksudkan untuk meminimalkan kekecewaan karyawan atas gaji dan upah yang mereka terima dari perusahaan.berikut adalah standar pembayaran gaji atau upah karyawan.

a. Bersikap adil

b. Menarik dan lain dari pada yang lain

c. Lebih berpihak kepada karyawan

d. Sesuai dengan undang-undang dan peraturan pemerintah

e. Mengacu pada upah minimum regional (UMR)

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi besar-kecilnya gaji dan upah

a. Kebijakan pemerintah

b. Perusahaan sejenis

c. Kemampuan finansial perusahaan

d. Kebijakan perusahaan

e. Tuntutan karyawan

f. Kualifikasi karyawan

g. Skala perusahaan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

h. Jenis perusahaan

4) Pedoman penentuan besar-kecilnya gaji dan upah

a. Kebutuhan hidup minimum karyawan

b. Upah minimum provinsi

c. Gaji dan upah perusahaan sejenis.[21]

b. Insentif

Insentif merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa dapat perhatian dan pengakuan prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada diperusahaan.

> Menurut Mangkunegara:
> ”Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar ereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentifkerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi”[22]

[21] Akifa P.Nayla. *Panduan lengkap sistem administrasi gaji dan upah*. (Yogyakarta: Laksana, 2014), 15-40

[22]Prof.Dr.sondang P.siagian, MPA. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008). 18.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1) Tujuan insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

a) Bagi perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan:

(1) Bekerja lebih bersemangat dan cepat.b)

(2) Bekerja lebih disiplin.

(3) Bekerja lebih kreatif

b) Bagi karyawan

Dengan adanya insentif karyawan akan mendapat keuntungan:

(1) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.

(2) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

(3) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

2) Jenis-Jenis Insentif

Pada dasarnya ada dua jenis insentif yang umum diberikan,seperti yang diuraikan oleh M. Manulang yaitu:

a) Insentif Finansial

Bonus, adalah uang yang diberikan sebagai balas jasa yang diberikan secara ikatan dimasa datang dan diberikan kepada karyawan yang berhak menerimanya.

b) Insentif Non Finansial

(1) Pemberian pujian secara lisan maupun tertulis.

(2) Pemberian promosi jabatan.

(3) Ucapan terimakasih secara formal maupun tidak formal.

(4) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

(5) Pemberian penghargaan.[23]

c) Kesulitan dalam sistem penentuan insentif kerja

Beberapa kesulitan dalam sistem penentuan insentif kerja menurut Heidjracjman Ranupandoyo yaitu berikut ini:

(1) Beberapa alat pengukur dari berbagai prestasi karyawan haruslah dapat dibuat secara cepat, bisa diterima dan wajar.

(2) Berbagai alat pengukur tersebut haruslah dihubungkan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

[23] Nur Sitara, 2013. *Pengaruh sistem upah dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sulawesi*. Unej: Mahasiswa Unej

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

(3) Data yang menyangkut berbagai prestasi haruslah dikumpulkan tiap hari, minggu atau bulan.

(4) Standar yang ditetapkan haruslah mampu mempunyai kadar atau tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.

(5) Gaji atau upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima, haruslah konsisten di antara berbagai kelompok yang menerima insentif, dan antara kelompok yang menerima insentif dan yang tidak menerima insentif.

(6) Standar prestasi haruslah disesuaikan secara periodik, dengan adanya perubahandalam prosedur kerja.

(7) Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang kita lakukan juga harus sudah diperkirakan.[24]

3) Program Insentif yang Efektif

Sebuah sistem insentif biasanya akan memiliki kesempatan sukses yang lebih besar jika semua karyawan di dalam organisasi diberi kesempatan berprestasi.Jika beberapa karyawan dikucilkan, mereka mungkin akan menjadi iri dan benci kepada orang-orang yang memiliki kesempatan yang memperoleh bayaran insentif ekstra, dan akibatnya akan kurang mau bekerja sama sampai maksimal. Program insentif yang dirancang dengan baik akan berjalan karena program tersebut didasarkan pada dua prinsip

[24] Susan E Jackson.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: Erlangga, 1999).2

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

psikologis yang diterima dengan baik, yaitu: motivasi yang meningkat menyebabkan melejitnya kinerja dan pengakuan merupakan faktor utama dalam motivasi. Sayangnya ,banyak program insentif yang dirancang secara tidak tepat dan program tersebut akhirnya tersendat-sendat. Seperti yang diungkapkan Simamora bahwa program insentif yang baik harus memenuhi beberapa aturan sebagai berikut:

a) Sederhana,aturan sistem insentif haruslah singkat,jelas dan dapat dimengerti.
b) Spesifik, para karyawan perlu mengetahuisecara rinci apa yang diharapkan supaya mereka kerjakan.
c) Dapat dicapai.setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
d) Dapat diukur, tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun. Program bernilai rupiah merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun. Program bernilai rupiah merupakan pemborosan jika pencapaian spesifik tidak dapat dikaitkan dengan uang dikeluarkan.[25]

c. Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah awtau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan

[25] http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/insentif.(21november2013)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

liburan, dan skema pembelian saham pada tingkatan tinggi, seperti manajer senior, perusahaan biasanya lebih memilih memberikan tunjangan lebuh besar dibanding menambah gaji, hal ini disebabkan tunjangan hanya dikenakan pajak rendah atau bahkan tidakdikenai pajak sama sekali.

Macam-macam Tunjangan :

1) Tunjangan kecelakaan kerja

   Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat melakukan suatu pekerjaan. Untuk menanggulanggi hilangnya sebagiam atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja

2) Tunjangan Hari Raya

   Tunjangan yang diberikan pada saat hari-hari besar keagamaan.

3) Tunjangan pangan

   adalah tunjangan yang hanya disediakan untuk karyawan yang bekerja di luar perusahaan pada saat jam makan.

4) Tunjangan Lembur

   Adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaaan kepada karyawan yang melakukan kerja lembur diluar jam kerja atau bekerja pada hari-hari libur.[26]

[26] Akifa P.Nayla. *Panduan lengkap sistem administrasi gaji dan upah*. (Yogyakarta: Laksana, 2014), 57-61

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

5. Teknis-teknis pengupahan

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu perangkat mekanisme untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Sistem pengupahan ini merupakan suatu perangkat mekanisme yang penting untuk memberikan upah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai.

Secara umum ada tiga sistem upah yang dapat diterapkan yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil,dan upah premi. Pembahasan detailnya sebagai berikut.[27]

a. Upah menurut waktu

Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang prestasi atau tidak,sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

b. Upah menurut hasil

Sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapat upah lebih

[27] F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi gaji dan upah.* (Yogyakarta:Pustaka Widyatama, 2006) cet, ke-1hlm.25

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahan dari sistem ini, apabila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk mendapatkan besarnya upah.

c. Upah premi

Upah premi dikenal dengan upah tambahan/bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu sama. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

Jika ditinjau dari kebijakan pemberiannya sistem pengupahan dapat digologkan menjadi tiga kelompok:

1) Sistem upah menurut waktu, yaitu sistem pemberian upah yang dibayarkan menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Sistem upah menurut waktu ini bisa terbagi bentuknya menjadi: Upah Harian, Upah Mingguan ataupun Upah Bulanan
2) Sistem upah menurut kesatuan hasil, yaitu sistem pemberian upah yang hanya akan dibayarkan jika pekerja telah melakukan pekerjaan atau menghasilkan pekerjaan.
3) Sistem upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan atas suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Sedangkan menurut Susilo Martoyo[28] dalam bukunya menjelasakan beberapa cara perhitungan atau pemberian dasar dalam menentukan upah, antara lain diantaranya:

1) Upah menurut prestasi kerja

Upah menurut prestasi kerja yaitu pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditunjukan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favoruable* bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia lanjut. Sering orang mengatakan bahwa cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau upah potongan.

2) Upah menurut lama kerja

Upah menurut lama kerja yaitu cara ini sering disebut dengan upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara

[28] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1990), 102.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

penghitungannya dapat menggunakan jam, perhari, perminggu atau perbulan. Namun demikian umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

3) Upah menurut senioritas

Upah menurut senioritas yaitu cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas (kewerdaan) karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

4) Upah menurut kebutuhan

Upah menurut kebutuhan yaitu cara ini menunjukan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari, tidak berkelebihan namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

6. Teori penetapan upah di Indonesia

a. Teori upah Alam

1) Upah menurut kodrat adalah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya.

2) Upah menurut harga pasar adalah upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran.

b. Teori upah besi

Penerapan sistem upah kodrat menimbulkan tekanan terhadap kaum buruh, karena kita ketahui posisi kaum buruh dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang telah ditetapkan oleh produsen.

1) Sistem pembagian keuntungan

2) Sistem upah indek

c. Teori upah etika

Merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha yang hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum.[29]

[29] www.2011/01.teori-upah.html?m=1

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Strategi umum yang dianut dalam pengumpulan data dan analisis data yang diperlukan guna menjawab masalah yang dihadapi disebut dengan metode. Bogdan dan Taylor mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.[1]

Suatu cara yang dipergunakan dalam penelitian untuk memecahkan masalah dan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya yang tepat dan benar (valid) adalah metode penelitian. Sehingga penelitian bisa dilakukan dengan mudah dan lebih terarah sesuai dengan tujuan yanag ingin dicapai.

Kegiatan ini peneliti tidak menggunakan angka dalam mengumpulkan data dan dalam memberikan penafsiran terhadap hasilnya, oleh karena itu disebut penelitian kualitatif. Namun demikian tidak berarti bahwa dalam penelitian kualitatif ini peneliti sama sekali tidak diperbolehkan menggunakan angka. Dalam hal-hal tertentu misalnya menyebut jumlah anggota, banyaknya biaya yang diperlukan, dan lain lain.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Artinya penelitian yang menghasilkan data deskriptif

[1]Lexy moleong, *metodologi penelitian kualitatif* (Bandung; PT Rema Rosda Karya, 2008), 4

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati. Dan dengan jenis penelitian ini, peneliti dituntut untuk terjun langsung kelapangan (ketempat objek penelitian).

Penelitian kualitatif deskriptif bertujuan untuk membuat pencandraan/gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat pada suatu objek penelitian tertentu.[2] Karena suatu pekerjaan pada umumnya dilaksanakan dengan sistematika yang baku, penelitianpun tidak mungkin dapat disebut ilmiyah jika tampa berpijak pada prosedur kerja yang logis dan sistematis. Dalam kontek penelitian, prosedur kerja dipandang dengan metode tertentu yang disebut dengan prosedur penelitian. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif, peneliti ingin mengetahui langsung dari pelaku ditempat penelitian.

Karena data yang terkumpul nantinya banyak berupa kata-kata, gambar, bukan angka-angka sehingga dengan demikian laporan penelittian ini berisi kutipan kalimat yang disusun dalam sebuah laporan penelitian, maka peneliti menggunakan metode ini.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Desa Sumberwringin Kecamatan Sukowono Kabupaten Jember.bertempat di sumberwringin.Adapun alasan pemilihan lokasi yaitu dikarenkan tempat ini terjangkau oleh peneliti baik dari segi waktu atau tempat dan merupakan salah satu lembaga yang dianggap cocok di Home Industri batu piring ini.

[2] Puspowarsito, *metode penelitia organisasi* (Bandung;HUMANIORA,2008), 30

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini berada di Home Industri batu piring. Pada suatu penelitian, tentunya ada beberapa sumber data yang diperoleh untuk memperkuat peneliti ini. Adapun data yang di kumpulkan dalam penelitian ini dapat di kelompokkan menjadi dua, yaitu:

Pertama, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data.[3]Data primer ini diperoleh dari informan yaitu orang-orang yang terlibat secara langsung dalam proses pengembangan perusahaan tersebut. Adapun informan umumnya adalah pimpinan, karyawan, dan lain-lain yang bersangkutan dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini.

Kedua. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi pengupahan di Home Industri batu piring serta berbagai refrensi buku-buku yang bersangkutan dengan Perspektif Ekonomi Islam dalam Menyikapi Upah Pegawai Home Industri batu piring dan lain-lain yang bersangkutan dengan pokok permasalahan ini.

Selain itu, menurut Soerjono Soekanto sumber data dibagi menjadi tiga yaitu: sumber data primer, sumber data sekunder dan sumber data tersier adalah data-data penunjang, yakni bahan-bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap data primer dan data sekunder, diantaranya kamus dan ensiklopedia.[4]

---

[3] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), 12.
[4] Ibid., 13.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data agar data tersebut dapat dipercaya dan penelitian dapat dipertanggung jawabkan, maka dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode. Namun ketepatan dalam memilih dan menentukan metode yang baik merupakan salah satu syarat keberhasilan dalam sebuah penelitian dalam pengumpulan data. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah peninjauan secara cermat. Dalam pengertian lain disebutkan bahwa observasi meliputi kegiatan penguatan perhatian terhadap sesuatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera.[5]Observasi merupakan salah satu teknik operasional pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap obyek yang diamati secara langsung.[6]

Peneliti mengadakan observasi ini secara langsung yaitu peneliti melaksanakan pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap obyek ditempat terjadinya peristiwa itu sendiri.

Adapun data yang diperoleh dari metode penelitian ini adalah:

1) Keadaan lokasi atau letak geografis
2) Struktur organisasi

[5] Ibid: 133.
[6]Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi teori dan aplikasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 133.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Interview

Interview adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.[7]

Interview merupakan cara pengumpulan data dengan jalan Tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematik dan berlandaskan tujuan penelitian. Wawancara sebagai suatu proses komunikasi karena antara pewawancara dan responden mensyaratkan adanya symbol-simbol tertentu yang dapat di mengerti kedua belah pihak, sehingga memungkinkan terjadinya aktivitas wawancara, agar menghasilkan data kongkrit yang relevan dengan permasalahan yang di angkat dalam penelitian.[8]

Adapun data yang diperoleh dari metode penelitian ini adalah:

1) Sejarah berdirinya home industri batu piring sukowono.
2) Sistem pengupahan
3) Bentuk dan teknis pengupahan

3. Dokumenter

Metode dokumenter adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, surat kabar, notulen rapat, agenda dan sebagainya.[9]

---

[7] Cholid narbuko, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: bumi Aksara, 2003), 83.
[8] Marzuki, *Metodologi Riset* (Yogyakarta: ekonisia kampus fakultas ekonomi UII Yogyakarta, 2005), 66.
[9] Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), 274.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Berdasarkan pendapat yang telah di jelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan metode dokumenter adalah meode yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan data dari berbagai catatan tentang peristiwa masa lampau dalam bentuk dokumen. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode dokumenter untuk mendapatkan data tentang:

1) Struktur organisasi home industri batu piring sukowono.

2) Dan dokumen-dokumen yang diperlukan.

E. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data *deskriptif* yaitu memberikan gambaran mengenai proses penerapan tentang *sistem pengupahan yang terjadi pada Home Industri Batu Piring Sukowono*

Ketika data telah terkumpul dan penggalian data telah selesai, maka kemudian peneliti menganalisis data yang dalam proses ini terbagi menjadi tiga komponen,di antaranya adalah:

1. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, mengfokuskan pada hal-hal yang penting di cari tema dan polanya.
2. Dengan demikian data yang telah di reduksiakan memberikan gambaran yang lebih jelas.
3. Penyajian data, berarti dari hasil rangkuman penelitian, maka data tersebut dapat disajikan dalam bentuk teks yang bersifat naratif.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4. Selanjutnya Verification, yaitu penarikan kesimpulan. Dan penyajian data tersebut dapat ditarik kesimpulan dari apa yang dibahas sebelumnya, yaitu menjawab fokus masalah penelitian.

F. Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian yaitu ditekankan pada uji validitas data. Artinya data yang valid adalah data yang diperiksa oleh peneliti sesuai dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.[10]

Dalam penelitian ini menggunakan tekhnik triangulasi sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dengan melakukan wawancara kepada narasumber yang berbeda sampai ditemukan pandangan yang sama dari masing-masing narasumber.

Adapun tekhnik triangulasi sumber dapat dicapai dengan jalan sebagai berikut:

1. Membandingkan hasil data pengamatan dengan hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan yang di katakana secara pribadi.
3. Membandingkan dengan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang di katakkannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seorang dengan berbagai pendapat dan berbagai pandangan orang antar informan.

[10] Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani. *Metodologi penelitian kualitatif* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2009), 141-143.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

G. Tahap-tahap Penelitian

1. Tahap Pra Lapangan
   a. Menyusun rancangan
   b. Memilih lapangan
   c. Mengurus perijinan
   d. Menjajaki menilai lapangan

      Penjajakan dan penilaian lapangan akan terlaksana dengan baik apabila peneliti sudah membaca terlabih dahulu dari kepustakaan atau mengetahui melalui orang dalam tentang situasi kondisi daerah tempat penelitian dilakukan. Dan diharapkan pula peneliti dapat menysuaikan diri dengan keadaan lingkungan tempat penelitian.
   e. Memilih dan memanfaatkan informan
   f. Menyiapkan perlengkapan penelitian
   g. Persoalan etika dalam penelitian
2. Tahap Pekerja Lapangan
   a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri
   b. Memasuki lapangan: melakukan wawancara kepada informan yang sudah ditentukan sebelumnya serta melakukan pengamatan terkait tentang judul penelitian.
   c. Berperan sambil mengumpulkan dana

      Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yaitu dengan metode observasi,wawancara dan dokumentasi. Dari semua hasil data-data

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi, maka akan mendapatkan temuan-temuan.

Dalam penelitian ini pengumpulan dan penyajian data dilakukan kepada home industri batu piring sukowono. Kemudian data dari beberapa sumber tersebut di analisis dengan metode kualitatif dan kemudian di analisis sehingga menghasilkan kesimpulan.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Home Industri Batu piring

Berawal dari bakat yang dimiliki oleh seorang bapak rumah tangga dalam melangsungkan kehidupannya. Bapak Asis mencoba melakukan sebuah pemikiran untuk memulai bisnis Industri dari bahan-bahan Batu piring yang diolah menjadi Batu piring siap dijual yang beragan bentuk ukurannya.bakat yang diperolehnya dimulai dari pengalaman, yang sebelumnya Bapak Asis ini juga bekerja di home industri Batu Piring milik orang lain yang tempat Home Industrinya terletak dikalisat.

Industri Batu piring ini dibangun oleh Bapak Asis sekitar tahun 1974 setelah menikah dengan istrinya Ibu Ti yang melakukan *pencatatan* merupakan seorang Ibu rumah tangga. Atas dorongan istri, Bapak Asis memulai usaha ini dengan memperoleh modal bahan-bahan batu piring yang siap diolah dari seorang pengusaha Batu piring dikalisat. Dengan bermodal kepercayaan dari pengusaha tersebut dalam menggunakan bahan-bahan Batu piring darinya. Bapak Asis mencoba memutar-mutar fikiran untuk menawarkan Batu piringya/ produksinya.

Awalnya usaha ini hanya dilakukan ber dua Bapak Asis dan Ibu Ti dirumah Industri sendiri dengan perlengkapan alat-alat untuk

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

memotong Batu piring tersebut seperti palu, penacal dan lain sebagainya. Dengan kesungguhan yang dilakukan Bapak Asis ,usaha yang dimulai ini sudah bisa dibilang maju karena sudah memiliki beberapa pekerja / karyawan dan konsumen. Akan tetapi, sayangnya Home Industri Batu piring ini belum mempunyai badan hukum usaha, sehingga masih belum berjalan sesuai undang-undang yang berlaku.

2. Letak geografis

Home Industri batu piring ini berlokasi di Dusun Lengkong RT 01/RW 01 Desa Sumberwringin, Kecamatan Sukowono, Kabupaten Jember. Tepatnya sekitar ± 500 meter dari pesantren . Berbeda dengan Home Industri lain yang kebanyakan berada tidak jauh dari pusat kota, Home Industri batu piring ini diharapkan bisa membantu perekonomian masyarakat sekitar dengan cara mengurangi jumlah pengangguran.

3. Visi dan Misi

Visi : Menjadikan Home Industri Batu piring ini berkualitas dari segi barang yang bermutu dan inovatif

Misi :

a. Menghasilkan produk yang berkualitas dan unggul dengan pemasaran yang luas dan menjangkau keseluruh daerah-daerah.
b. Meningkatkan kesejahteraan sesama karyawan.
c. Meningkatkan kesatuan manajemen yang sempurna.
d. Mengembangkan usaha dagang agar menjadi lebih besar.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Ruang lingkup bidang usaha pada home industri batu piring ini merupakan usaha yang bergerak dalam bidang industri batu piring. Home industri Batu piring disini bertindak sebagai pengolah bahan batu yang belum jadi,menjadi batu jadi/ yang siap dijual. Sedangkan untuk penyediaan bahan baku dan penjualan, pihak industri berkerjasama dengan beberapa *supplier* dan pedagang. Untuk menjaga kualitas barang yang diproduksi Home Industri menjalin kerjasama antara pengusaha yang satu dengan pengusaha yang lain.pengusaha batu piring ini merupakan penyedia bahan baku berupa batu yang belum jadi yang akan diproduksi oleh Home Industri menjadi batu piring yang siap dijual. Dari awalnya usaha ini berdiri sampai sekarang ini Bapak asis selalu membeli bahan baku.[1]

5. Tujuan Pendirian

Perusahaan yang bergerak dalam industri batu piring ini, pada dasarnya adalah bertujuan untuk mencari keuntungan serta untuk memenuhi kebutuhan atau permintaan konsumen akan suatu barang yang berkualitas dan bermutu. Keuntungan akan digunakan oleh perusahaan untuk bertahan hidup atau bahkan untuk bisa berkembang. Sedangkan penciptaan kualitas dan mutu yang baik dengan biaya rendah adalah syarat utama jika perusahaan menginginkan keuntungan yang terus meningkat.

[1] Bapak Asis, *Interview*, 17 Oktober 2014

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Untuk mencapai semua itu dibutuhkan kerja keras dan keahlian dalam mengelola sumber daya perusahaan.

Adapun tujuan berdirinya Home Industri batu piring ini sebagai berikut:

a. Untuk memperoleh keuntungan agar dapat membantu kelangsungan hidup keluarga.
b. Membangun sarana pekerjaan bagi mereka yang belum mempunyai pekerjaan atau masih menganggur.
c. Menolong masyarakat yang berada disekitar lingkungan home industri Batu piring dalam perekonomian.
d. Membantu perekonomian masyarakat lainnya yang berada di luar Home Industri.[2]

6. Profil Home Industri

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang digunkan Home Industri Batu piring ini adalah struktur organisasi yang berbentuk garis . Organisasi garis *(simple organization)* adalah merupakan struktur yang sederhana sekali yang dikesankan sebagai struktur yang tidak formal. Tipe ini umum dijumpai dalam perusahaan yang berskala kecil, dimana *manager* umumnya juga pemilik dari perusahaan itu sendiri. Disini semua keputusan baik yang bersifat strategis maupun operasional akan diambil sendiri oleh sang *manager* pemilik.dalam bentuk organisasi

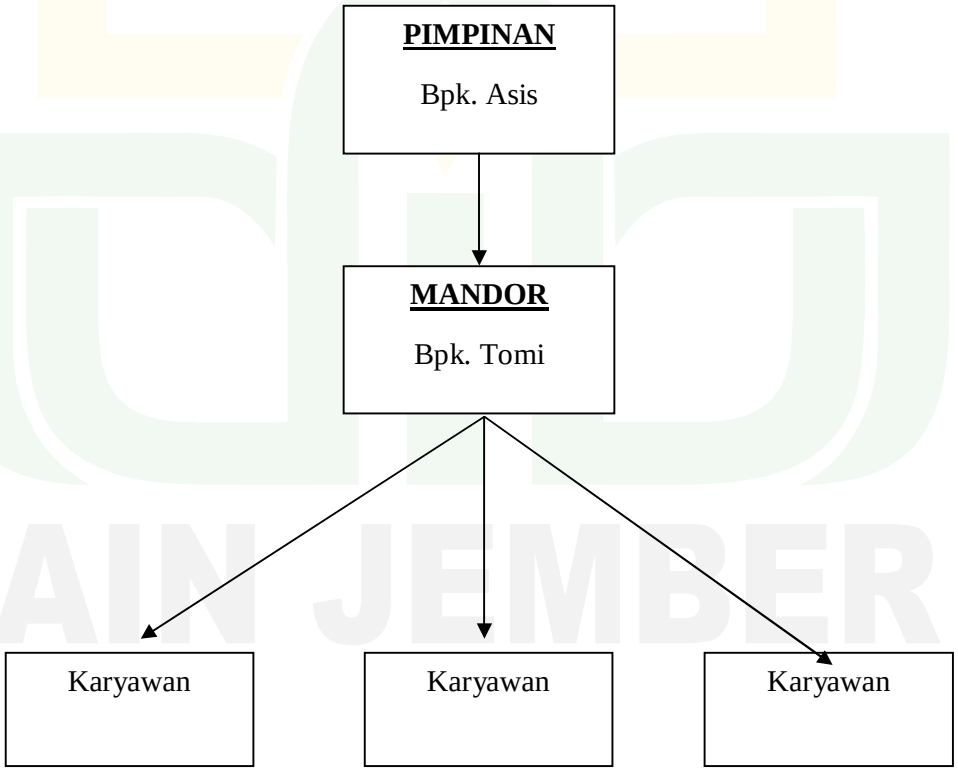
[2] Bapak Asis, *Interview*, 17 Oktober 2014

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

seperti ini, tidak seorang bawahan pun yang mempunyai atasan lebih dari satu orang , jadi kesimpangsiuran perintah yang diterima oleh bawahan sangat kecil kemungkinannya untuk terjadi.

Pada dasarnya Home Industri batu piring ini adalah organisasi yang bersifat kekeluargaan yang saling bahu membahu satu sama lainnya. Home industri batu piring ini langsung dipimpin oleh Bapak Asis selaku pemilik batu piring .

Adapun skema struktur organisasi yang dapat disimpulkan dalam Home Industri batu piring ini sebagai barikut:



Sumber data: Dokumentasi Home Industri batu piring

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b. Data Karyawan

Jumlah karyawan di Home Industri Batu piring ini mengalami penurunan. Karena setiap karyawan tidak mempunyai ikatan dalam bentuk kontrak dengan Home Industri Batu piring, maka karyawan dapat keluar masuk dalam industri ini. pada puncak kejayaanya, sekitar tahun 1979, Home Industri Batu piring ini memiliki 20 karyawan. Akan tetapi, Karena dampak dari krisis global 1984 dan sering berkembangnya pedagangan bebas, banyak karyawan yang mulai mencari alternatif lain dalam mencari penghidupan.

Sampai saat ini ada sekitar 10 orang yang bekerja pada industri Home Industri Batu Piring ini.tetapi yang tercatat hanya ada 5 orang karyawan yang masih setia mengikuti perkembangan home industri Batu piring ini mulai dari pertama kali Bapak Asis membuka usaha. Diantaranya 5 orang bagian memotong, dan 5 orang bagian mengikat dan pengemasan barang.

Tabel 4.1

Data Karyawan

No.	Nama	Karyawan	Asal Daerah
1	Bapak Adim	Pemotong	sumberwringin
2	Hasan	Pemotong	sumberwringin
3	Bapak Nurul	Pemotong	sumberwringin
4	Sugik	Pemotong	Sumber kalong
5	Kamil	Pemotong	sumberwringin

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

6	Bapak Luppi	Pengikat/pengemas	Sumber kalong
7	Narjo	Pengikat/pengemas	sumberwringin
8	Sipol	Pengikat/pengemas	Sumber kalong
9	Herol	Pengikat/pengemas	Sumber kalong
10	Bapak Lut	Pengikat/pengemas	Sumberwringin

Sumber data: Dokumentasi Home Industri batu piring

7. Jam Kerja

Dalam kegiatan produksinya, Home Industri Batu Piring ini menerapkan jam kerja mulai dari pagi jam 08.00 WIB. Setelah masuk waktu duhur karyawan diberi waktu istirahat untuk melakukan shalat. Setelah itu, sekitar jam 13.00 karyawan melanjutkan pekerjaannya kembali sampai pada jam 16.00. kemudian karyawan diperbolehkan pulang untuk hari itu dan bisa dilanjutkan besok.[3]

8. Proses Produksi

Proses produksi merupakan fungsi pokok dalam setiap organisasi, yang merupakan aktivitasyang bertanggung jawab untuk menciptakan nilai tambah yang merupakan *output* dari setiap organisasi industri. Proses produk merupakan bagian yang sangat penting di dalam suatu perusahaan atau Home Industri. Dimulai dari keinginan untuk dapat memproduksi suatu produk tertentu, proses produksi membantu perusahaan untuk menemukan teknik-teknik pekerjaan maupun pengolahan bahan yang

[3] Bapak Nurul, *Dokumentasi*, 09 Oktober 2014

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

efektif, untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.

Uraian Proses Produksi:

a. Proses Pemotongan

Pada proses ini bahan-bahan yang sudah ada, di potong sesuai dengan ukuran yang sudah ditentukan pada batu piring tersebut.bentuk pola biasanya sesuai dengan batu yang akan dibuat, proses pemotongan ini menggunakan cara-cara manual. Setelah dipotong, batu tersebut dikelompok-kelompokkan menjadi satu sesuai dengan ukuran masing-masing batu tersebut.

b. Proses Pengemasan

Setelah semua batu rapi di kemas dengan tali, tahap berikutnya yaitu tahap pengemasa, batu-batu tadi dikemas pakek tali yang di tata rapi dan yang sesuai dengan ukurannya,setelah itu dimasukkan pada sebuah kotak yang khusus untuk batu-batu tersebut ,jadi batu-batu tersebut siap untuk didistribusikan.[4]

9. Sistem Pengupahan

Upah adalah suatu penerimaan sebagai sebuah imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan.upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang akan ditetapkan menurut suatu persetujuan.

[4] Bapak Asis, *Interview*, 17 Oktober 2014

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Sistem pengupahan yang baik akan mencantumkan kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan.jika karyawan merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawa akan menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemerosotan perusahaan dalam hal produksi karena karyawan kurang maksimal.

Sistem pengupahan pada Home Industri Batu Piring di Sukowono Jember disesuaikan dengan jumlah produk yang diproduksi pekerja selama bekerja di usaha tersebut. Makin banyak seorang pekerja tersebut berproduksi diperusahaan itu makin besar pula upah yang diterima oleh pekerja/ karyawan tersebut. Pemberian upah tersebut merupakan wujud penghargaan terhadap pekerja yang dilakukan oleh karyawan untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pemberian upah kepada setiap pekerja dilakukan dengan sistem borongan. Upah diterima setiap seminggu sekali dimana pengambilan upah itu setiap hari minggu selesai melakukan pekerjaannya. Pekerja dapat langsung menerima upahnya dari pemilik usaha.

Selain dari itu karyawan masih dapat tunjangan makan tetapi tidak mendapatkan fasilitas tempat tinggal karena kebanyakan rumah pekerja/ karyawan tidak jauh dari tempat kerja atau Home Industri Batu Piring tersebut. Dan pihak Home Industri Batu Piring memberikan tunjangan lagi yang diberikan kepada karyawan guna memberikan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

motivasi dalam kerja yakni tunjangan hari raya (THR). (Interview Bapak Asis)

B. Penyajian dan Analisis Data

Setiap penelitian harus disertai dengan penyajian data sebagai penguat dalam penelitian. Sebab data yang akan dianalisis sesuai dengan analisis data reflektif, sehingga dari data yang dianalisis tersebut akan menghasilkan suatu kesimpulan dalam penelitian ini.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, interview dan dokumentasi sebagai alat untuk meraih data sebanyak mungkin, adapun hal yang berkaitan dan mendukung untuk mengeksplorasi dan mengumpulkan data dalam penelitian ini.

1. Sistem Pengupahan di Home Industri Batu Piring Sukowono Jember dalam Perspektif Islam

a. Disepakati oleh karyawan dan majikan

Setiap perusahaan industri tertentu, pasti menginginkan agar usahanya berkembang secara berkesinambungan dan memperoleh laba yang signifikan. Akan tetapi selain dari dua hal tersebut, ada hal yang lebih penting yaitu kesejahteraan para pegawai dan buruh yang telah berjasa dan bekerja demi tumbuhnya perkembangan dan keuntungan yang diharapkan. Produktivitas kerja pegawai sangat menentukan maju mundurnya suatu perusahaan di dalam sebuah organisasi, peranan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pegawai merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan.

Hal ini sebagaimana sistem pemberian upah perspektif ekonomi islam akan membantu mensejahterakan kehidupan para pegawai, dan jawabnya pasti akan membantu kehidupan orang-orang yang ekonominya rendah.

Perkataan yang serupa dikatakan oleh Bapak Adim selaku karyawan:

> *"Bahwa jika upah yang memadai dan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan akan timbul adanya keadilan. Sebagaimana yang telah dilakukan nabi Muhammad SAW, beliau adalah orang yang sudah dijaga oleh Allah, jadi apabila kita mengikuti apa yang telah beliau lakukan, maka kita akan sesuai dengan perspektif Islam. Dan Jika sudah sesuai dengan perspektif islam maka kita akan merasakan kemakmuran".*[5]

Hasil wawancara dengan Bapak Asis menghasilkan asumsi "bahwa apabila sebuah perusahaan memberikan upah yang layak kepada para pegawainya[6] maka perekonomian para pegawainya akan meningkat juga dan akan berkurang orang-orang miskin di sekitar kita"

Sedangkan hasil wawancara dengan Narjo[7] tidak jauh beda dengan pendapat bapak asis " bahwa apabila upah itu layak dan adil pada karyawan maka upah tersebut sudah sesuai dengan perspektif islam dan sudah mengikuti aturan-aturan islam.

Hubungan seorang karyawan dengan perusahaa (majikan) lazinya diikat dalam sebuah perjanjian kerja atau sering disebut dengan

[5] Bapak Adim, *wawancara*, Jember, 18 Oktober 2014
[6] Bapak Asis, *wawancara*, 18 Oktober 2014
[7] Bapak Narjo, *wawancara*, Jember, 18 Oktober 2014

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

nama kontrak. Dengan demikian, secara singkat hubungan majikan dan buruh adalah hubungan kontraktual. Kontrak sesungguhnya mensyaratkan sebuah kesepakatan.

b. Adil

Menurut Bapak Asis[8] selaku pemilik Home Industri batu piring menjelaskan bahwa pemberian upah pada karyawan sudah layak dan adil dikatakan sebagai berikut:

> Ya menurut saya selaku pemilik usaha yaitu layak dan adil, karena sebelumnya bekerja saya sudah membicarakan penentuan upah atau gaji yang akan diterima oleh pekerja. Karena hal itu akan berpengaruh pada waktu pembayaran upah atau gaji.

Menurut Bapak Adim[9] selaku karyawan menjelaskan bahwa pemberian upah pada Home Industri Batu Piring dikatakan sebagai berikut:

> Ya menurut saya adil karena sudah ada kesepakatan dengan karyawan dahulu tentang upah yang akan diterima yaitu menghitung hasil bahan yang dikerjakan dan itupun sudah memenuhi ketentuan islam.

Menurut Narjo[10] selaku karyawan menjelaskan bahwa pemberian upah pada Home Industri Batu Piring dikatakan sebagai berikut:

> Menurut saya yaitu sudh memenuhi aspek-aspek islam antara lain di tinjau dari perjanjian kerjanya, karena masalah upah atau gaji sudah diputuskan oleh pemilik usaha dengan karyawan atau pekerja,jadi menurut saya pribadi pemberian upah atau gaji di Home Industri ini sudah layak dan adil.

---

[8] Bapak Asis, *wawancara*, Jember, 18 Oktober 2014
[9] Bapak Adim, *wawancara*, Jember, 18 Oktober 2014
[10] Bapak Narjo, *wawancara*, Jember, 18 Oktober 2014

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Bentuk-Bentuk Pengupahan di Home Industri Batu Piring Sukowono Jember

Menurut Bapak Asis[11] selaku pemilik Home Industri batu piring menjelaskan bahwa bentuk-bentuk Pengupahan Home Industri Batu Piring dikatakan sebagai berikut:

> **Gaji**: *sistem gaji disini borongan, jadi berdasarkan banyaknya. Itu pun bermacam-macam. Kalau Bapak berdasarkan size-nya atau ukuran. Mana yang digarapnya lebih sulit, itu lebih mahal. Kalau lebih mudah itu lebih murah.kalau temen-temen yang lain biasanyadipukul rata, kalau bapak gak mau kayak gitu, karena kita mau adil. Supaya para karyawan tidak rebutan ngerjakan yang gampang-gampang saja.jadi dari harga ongkos yang paling murah itu permeter misalnya bisa 2000 rupiah dan yang paling mahal bisa 3000 rupiah. Jadi dalam tiap pendapatan mereka bekerja tiap harinya sudah ada catatan gaji masing-masing karyawan tersebut.*
>
> **Insentif:** Merupakan salah satu sarana bagi suatu organisasi dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka kepada organisasi.
>
> **Tunjangan**: *Kita dengan karyawan pasti menyediakan tunjangan yaitu tunjangan kecelakaan dan kita biasanya kalau Hari Raya ngasih THR buat mereka,trus disini Bapak Asis juga menyediakan kopi,gula untuk buat kopi, dan ada pula makanan-makanan kecil buat camilan mereka.tapi kalau untuk makan sehari-hari mereka nanggung sendiri ada yang sarapan dulu dan ada pula yang bawak dari rumah untuk dimakan di tempat kerja.*

Menurut Bapak Adim[12] selaku karyawan menjelaskan bahwa bentuk-bentuk Pengupahan Home Industri Batu Piring dikatakan sebagai berikut:

> ***Gaji****; sistem gaji di Home Industri batu piring ini yaitu pakek sistem borongan jadi berdasarkan banyaknya apabila pekerja lebih sulit yang dikerjakan maka maka itu lebih mahal gajinya, sebaliknya apabila apabila lebi mudah maka gajinya lebih merah atau sedikit.*

[11] Bapak Asis, *wawancara*, Jember, 18 Oktober 2014
[12] Bapak Adim, *wawancara*, Jember, 18 Oktober 2014

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

***Insentif**: merupakan imbalan langsung yang diberikan pada karyawan karena ada prestasi dalam melakukan pekerjaan. Yaitu prestasi kerja yang melebihi standart kerja, jadi apabila di Home Industri batu piring Sukowono ini ada yang mempunyai prestasi kerja maka dia berhak mendapatkan imbalan / insentif.*

***Tunjangaan** : di Home Industri batu piring Sukowono ada dua tunjangang yang diberikan pada karyawan yaitu tunjangan THR yaitu hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau barang,sedangkan tunjangan kecelakaan yaitu tunjangan yang apabila karyawan ada yang mengalami kecelakaan.*

Menurut Narjo[13] selaku karyawan menjelaskan bahwa bentuk-bentuk Pengupahan Home Industri Batu Piring dikatakan sebagai berikut:

***Gaji:** sistem gaji disini borongan, jadi berdasarkan banyaknya. Itu pun bermacam-macam. Mana yang digarapnya lebih sulit, itu lebih mahal. Kalau lebih mudah itu lebih murah. Supaya para karyawan tidak rebutan ngerjakan yang gampang-gampang saja.jadi dari harga ongkos yang paling murah itu permeter misalnya bisa 2000 rupiah dan yang paling mahal bisa 3000 rupiah. Jadi dalam tiap pendapatan mereka bekerja tiap harinya sudah ada catatan gaji masing-masing karyawan tersebut.*

***Insentif:** Insentif. Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan.jadi insentif yang ada di Home Industri batu piring tersebut di berikan kepada karyawan dengan standarisasi kinerja yang melampaui batas sehingga di berikan insentif tersebut.adapun insentif yang ada di Home Industri Batu piring tersebut adalah, tambahan upah dll.*

***Tunjangan**:kita dengan karyawan pasti menyediakan tunjangan yaitu tunjangan kecelakaan dan kita biasanya kalau Hari Raya ngasih THR buat mereka,*

[13] Bapak Narjo, *wawancara,* Jember, 18 Oktober 2014

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Teknis Pengupahan di Home Industri Batu Piring Sukowono Jember

Menurut Bapak Asis[14] selaku pemilik Home Industri batu piring mengatakan bahwa metode-metode Pengupahan Home Industri Batu Piring dibagi menjadi 3 meliputi:

> ***Menurut waktu:*** *yaitu untuk sistem waktu kami memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan upah yang di terapkan di lingkungan sekitar.* ***Menurut hasil:*** *yaitu untuk hasil kami memberikan upah tergantung pendapatan yang diperoleh per 1 meter persegi, ataupun borongan. Untuk hasil kami memberikan insentif dengan tujuan agar pekerja lebih giat atau lebih semangat bekerja.*

Menurut Bapak Adim[15] selaku karyawan mengatakan bahwa metode-metode Pengupahan Home Industri Batu Piring dibagi menjadi 3 meliputi:

> ***Waktu****.untuk sistem waktu yang saya tau diberikannya upah sesuai upah yang diterapkan disini.* ***Hasil****, untu hasil sistem pemberiannya yaitu tergantung pendapatan karyawan perhari.*

Menurut Narjo[16] selaku karyawan mengatakan bahwa metode-metode Pengupahan Home Industri Batu Piring dibagi menjadi 3 meliputi:

> ***Menurut*** *waktu, memberikan upah menurut waktu di tetapkan berdasarkan standart waktu kerja seperti jam, waktu dll.* ***Hasil****, untuk hasil kami memberikan upah tergantung pendapatan yang diperoleh per 1 meter persegi, ataupun borongan.*

Contoh dalam Home Industri apabila dalam 1 hari karyawan di tuntut untuk menghasilkan 10 meter persegi batu piring, namun karyawan tersebut dalam perhari bisa melebihi 10meter persegi batu piring maka karyawan tersebut layak untuk mendapatkan premi/ bonus.

---

[14] Bapak Asis, *wawancara,* Jember, 18 Oktober 2014
[15] Bapak Adim, *wawancara,* Jember, 18 Oktober 2014
[16] Bapak Narjo, *wawancara,* Jember, 18 Oktober 2014

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

C. Pembahasan Temuan

Mengacu pada hasil observasi, interview, dan dokumentasi serta analisa data yang sudah dilakukan, dan mengacu pula pada perumusan masalah, maka disini peneliti akan membahas temuan-temuannya dilapangan.

1. Sistem Pemberian Upah yang Diberikan Home Industri Batu Piring Terhadap Pegawainya

Setelah melakukan penelitian terhadap beberapa pegawai pada Home Industri Batu Piring, bahwasanya pada Home Industri Batu Piring sistem pemberian upahnya sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak, dimana pihak perushaaan menjelaskan upah perhari yang diterima apabila bekerja diperushaan tersebut. Apabila ditinjau dari segi gaji yang mereka terima memang sangat jauh. Namun pegawai di Home Industri Batu Piring mendapatkan fasilitas-fasilitas dari luar gaji seperti Tunjangan Hari Raya (THR) dan Tunjangan Kecelakaan.

Dari hasil penelitian lain beberapa informan mengatakan upah yang diterima mereka memang dalam kategori kecil, tetapi mereka merasa cukup karena mereka mendapatkan fasilitas diluar gaji. Meraka juga menekankan bahwa dalam perushaan tersebut tidak memerlukan persyaratan yang berat karena rata-rata dari kami adalah lulusan SD/ pun SMP.

Beberapa fakta membuktikan bahwa pada dasarnya sistem upah yang ada memiliki kesesuaian dengan salah satu sistem dalam ekonomi islam yaitu mengambil manfaat tenaga manusia atau seseorang dituntut

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

untuk melakukan sebuah pekerjaan dan dari pekerjaan itu mereka akan mendapatkan imbalan atau upah yang sesuai denga apa yang telah dilakukan. Akan tetapi sebelum kegiatan itu terjadi perlu adanya sebuah kontrak atau kesepakatan dari kedua belah pihak, dan kesepakatan itu menguntungkan keduanya.

2. Sistem tentang Penerapan Upah di Home Industri Batu Piring

Hubungan seorang karyawan dengan perusahaan (majikan) lazimnya diikat dalam sebuah perjanjian kerja atau sering disebut dengan nama kontrak. Dengan demikian, secara singkat hubungan majikan dan buruh adalah hubungan kontraktual. Kontrak sesungguhnya mensyaratkan sebuah kesepakatan.

Kontrak (karyawan dan majikan) memiliki kedudukan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Apabila karyawan telah mengikatkan dirinya dengan Home Industri Batu Piring, berarti ia setuju untuk:

a. Memikul tanggung jawab tertentu;
b. Menerima penugasan dan penempatan pada salah satu satuan kerja di Home Industri Batu Piring tersebut;
c. Mengerahkan segala pengetahuan, keterampilan, kemampuan, tenaga dan waktu demi keberhasilan Home Industri Batu Piring tersebut;

Sedangkan yang menjadi hak karyawan adalah seperti apa yang pernah ditulis:

a. Hak atas pekerjaan dalam makna sikap hormat terhadap harkat dan martabat manusia (karyawan);

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b. Hak atas upah yang adil dalam pengertian upah minimum yang layak bagi penghidupan yang layak;

c. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan.

Untuk hasil produksi kebanyakan menjual barang tersebut ke daerah Bali dan Jakarta, adapun barang tersebut juga kami ekspor ke luar negeri, sebagai variasi bangunan.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan analisa data tentang penerapan upah karyawan pada Home Industri Batu piring Sukowono-Jember, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesimpulan

a. Bentuk- bentuk pengupahan

Adapun bentuk-bentuk pengupahan dalam Home Industri ini yaitu berupa Gaji, insentif, dan tunjangan. Adapun Gaji diberikan karyawan secara berkala yaitu satu minggu sekali dengan ketentuan tertentu. Insentif yaitu berupa imbalan yang dibayarkan secara langsung kepada karyawan dengan prestasi melebihi standar serta Tunjangan yaitu berupa THR-an kalau hari Raya dan tunjangan kecelakaan.

b. Teknis pengupahan

Adapun metode-metode pengupahan dalam Home Industri Batu piringini yaitu metode menurut waktu dan hasil.

- Metode pengupahan menurut waktu diberikan berdasarkan waktu kerja.
- Metode pengupahan menurut hasil diberikan berdasarkan $1m^2$ atau borongan.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

B. Saran-saran

1. Berdasarkan dari fakta-fakta yang ada di Home Industri Batu piring Sukowono-Jember tersebut maka perlu adanya kontrak secara tertulis mengenai sistem pengupahan tersebut, agar pihak perusahaan dan karyawan sama-sama mempunyai dasar hukum yang kuat.
2. Home Industri Batu piring Sukowono-Jember diharapkan lebih memperhatikan karyawan, hak-hak karyawan, memberikan kesejahteraan dan sebagainya agar karyawan merasa betah dan memiliki produktivitas yang tinggi.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

SISTEM PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

(Studi Kasus Pada Home Industri Batu Piring Sukowono-Jember)

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.EI) Fakultas Syariah Jurusan Muamalah

Oleh :

M. ILZHAM
NIM. 083 102039

FAKULTAS SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

(IAIN) JEMBER

Pebruari, 2014

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

SISTEM PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

(Studi Kasus Pada Home Industri Batu Piring Sukowono-Jember)

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Islam (S.EI) Fakultas Syariah Jurusan Muamalah

Oleh :

M ILZHAM
NIM. 083 102 039

FAKULTAS SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

(IAIN) JEMBER

Pebruari, 2014

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

SISTEM PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

(Studi Kasus Pada Home Industri Batu Piring Sukowono-Jember)

S K R I P S I

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Islam (S.EI) Fakultas Syariah Jurusan Muamalah

Oleh :

Nama	: M Ilzham
Nomor Induk	: 083 102 039
Jurusan	: Syariah
Program Studi	: Muamalah (MU)

Disetujui Pembimbing

Mahmudah, S.Ag., M.E.I
NIP. 19750702 199803 2 002

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

SISTEM PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

(Studi Kasus Pada Home Industri Batu Piring Sukowono-Jember)

S K R I P S I

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.EI)
Fakultas Syariah Jurusan Muamalah

Hari : Kamis
Tanggal : 29 Januari 2015

Tim Penguji

Ketua	Sekretaris
Ahmadiono, M.E.I	**Agung Parmono, M.S.I**
NIP. 19760401 200312 1 005	NIP.19751216 200912 1 002

Anggota

1. Dr. Sri Lumatus Sa'adah, M.H.I ( )
2. Mahmudah, S.Ag.,M.EI ( )

Mengetahui
Rekor IAIN Jember

Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM
NIP. 19660322 199303 1 002

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

MOTTO

قَالَتۡ إِحۡدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسۡتَـٔۡجِرۡهُۖ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَـٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ ٢٦

Artinya: *"Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."* (QS: *Al-Qashash: 26*)

وَعَنْ اِبْنِ عُمَرَ رَضِيَ اَللَّهُ عَنْهُمَا- قَالَ: قَالَ رَسُولُ اَللَّهِ صلى الله عليه وسلم (أُعْطُوا اَلْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ) رَوَاهُ اِبْنُ مَاجَه

Artinya*: Dari Ibnu Umar RA. bahwa Rasulullah SAW. Bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya."*

(HR. Ibnu Majah)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Untuk kedua orang tuaku, yaitu Ibunda Rumiyati dan Ayahanda H Fauzan yang selama ini telah membimbing, memotivasi dan mendo'akan saya sehingga saya bisa kuliah di IAIN Jember dan juga bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Untuk segenap dosen IAIN Jember yang saya hormati yang telah membimbing dan mendidik saya selama di IAIN Jember, semoga ilmu yang diberikan bisa bermanfaat di dunia dan di akhirat.
3. Untuk Leny Puji Lestari dan Enlike Feby yang selama ini mendukung dan memotivasi saya.
4. Untuk keluarga besarku yang selama ini mendo'akan.
5. Semua teman-teman MU C yang selama ini selalu memberikan senyuman dan memberikan semangat.
6. Almamater IAIN Jember yang saya banggakan.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Alhamdulillah puji syukur atas kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penulisan skripsi yang berjudul **"Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Home Industri Batu Piring Sukowono Jember)".** Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa kita dari zaman jahilyah ke zaman islamiah.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, dengan berbagai bentuk, sehingga dalam kesempatan ini penulis sepenuhnya mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, M.M, selaku Ketua IAIN Jember.
2. Bapak Dr. H. Sutrisno RS, M. HI selaku Ketua Jurusan Syariah IAIN Jember.
3. Bapak MF. Hidayatullah, M.SI., selaku Ketua Program Studi Mu'amalah IAIN Jember.
4. Ibu Mahmudah, S.Ag.,M.E.I selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Segenap dosen IAIN Jember yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

6. Ibunda Rumiyati dan Ayahanda Sudirjo yang telah banyak berkorban dengan demi suksesnya penyusunan skripsi ini.
7. Keluarga besarku, saudara dan teman-temanku semua.
8. Semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak mengalami kesalahan dan kekurangan dari bahasanya maupun isi yang tertuang didalamnya. Untuk itu penulis dengan hati yang terbuka mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan pada langkah yang selanjutnya. Semoga apa yang diusahakan dapat bermanfaat bagi diri penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jember, Pebruari 2014

Penulis

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ABSTRAK

M Ilzham, 2014 : *Sistem pengupahan dalam perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Home Industri Batu Piring Sukowono-Jember)*

Dalam kegiatan sehari- hari manusia tidak akan bisa terlepas dari segala macam kebutuhan baik kebutuhan sandang, pangan maupun papan, sehingga mereka melakukan upaya-upaya untuk memenuhi segala macam kebutuhan tersebut. Upaya tersebut dilakukan hanya dengan niat untuk mencari materi semata namun juga dengan niat untuk mendapat keridlaan dari Allah SWT. Dalam upaya seseorang untuk mendapatkan materipun telah diberikan petunjuk oleh Islam, yaitu bahwa Islam menyuruh umatnya bersungguh-sungguh dalam mencari rejeki masing-masing tanpa merugikan orang lain, bahkan manusia diwajibkan untuk mencari rejeki dan mendapatkan sesuatu yang dicarinya untuk kelangsungan hidupnya.Untuk mendapatkan rejekinya tersebut manusia bisa bekerja dengan melakukan berbagai macam upaya yang halal dan baik, salah satu diantaranya yaitu mencari nafkah dengan cara memberikan kepandaian dan tenaga, menjadi pegawai ataupun karyawan dan buruh yang memerlukan tenaga kerja.

Fokus penelitian ini adalah: 1. Sistem pengupahan perspektif islam di Home Industri Batu piring, 2. Bagaimana bentuk-bentuk pengupahan di Home Industri Batu piring, 3. Bagaimana teknis-teknis pengupahan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan sistem pengupahan dalam perspektif islam yang diberikan perusahaan Home Industri Batu piring terhadap pegawai, Untuk mendeskripsikan sistem pengupahan apakah sesuai dengan pespektif ekonomi islam dan juga untuk mendeskripsikan bentuk-bentuk dan metode-metode pengupahan di Home Industri Batu piring.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Selajutnya akan dianalisis, metode analisis data yaitu data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisa dengan diberikan penilaian dengan metode deskriptif kualitatif.

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian Sistem pengupahan di Home Industri Batu Piring Sukowono bahwa bentuk pengupahan berupa gaji, insentif dan tunjangan untuk teknis-teknis pengupahan berupa didasarkan waktu dan hasil.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**

HALAMAN MOTTO ..... **iv**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

ABSTRAK ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **ix**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Fokus Penelitian 4

C. Tujuan Penelitian 5

D. Manfaat Penelitian 5

E. Definisi Istilah 6

F. Sistematika Pembahasan 8

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu 10

B. Kajian Teori 11

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 53

B. Lokasi Penelitian 54

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

C. Subyek Penelitian 55

D.Teknik Pengumpulan Data 56

E. Analisis Data 58

F. Keabsahan Data 59

G. Tahap-tahap Penelitian 60

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian 62

B. Penyajian Data dan Analisi 71

C. Pembahasan Temuan 77

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 80

B. Saran-saran 81

DAFTAR PUSTAKA 82

LAMPIRAN-LAMPIRAN

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Ashar, Basyir. 1994. *Refleksi atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat Hukum Politik dan Ekonomi*. Bandung: Mizan

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Akifa P.Nayla. 2014. *Panduan lengkap sistem administrasi gaji dan upah*. Yogyakarta: Laksana

_____. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Depdikbut. 2000. *Kamus Besar Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Haidjarachman. 1984. *Industrial Relation*. Yogyakarta: Lembaga Penerbit Faks ekonomi UGM

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Ibrahim Abusin, Ahmad. 2006. *Manajemen Syariah, Sebuah kajian historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Karim, Helmi. 1993. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen SDM*. Yogyakarta: BPFE

Marzuki.2005. *Metodologi Riset* (Yogyakarta: ekonisia kampus fakultas ekonomi UII Yogyakarta.

Moleong, Lexy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Myra. *Pengantar Hukum Perburuan*. Jakarta: Direktorat Jenderal pembina Hubungan Industri & Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.

Narbuko, Cholid. 2003. *Metodelogi penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara

Partanto. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola

Puspo, Warsito. 2008. *Metode penelitian organisasi*. Bandung: Humaniora

Qurdhawi, Yusuf. 1997. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Rabbani Press.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

_____. 1997. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.

Rohman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf

Schuler, Randall S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi abad ke-21*.Jakarta: Erlangga.

Soekanto, Soerjono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*.Jakarta:UI Press.

Sondang. 2008. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi aksara.

Sugiono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan *R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suhendi.Hendi.2011.*Fiqh Muamalah*. Jakarta:Rajawali Pers.

Syafe'i Racmat. 2011. *Fikih Muamalah*. Bandung:Pustaka setia.

Syafe'i, Rachmat. 2001. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.

Teguh, Muhammad. 2005. *Metodelogi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT.Rajagrafindo

Winarni dan G.Sugiarso. 2006. *Administrasi Gaji dan Upah*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama

Yusanto, Muhammad Ismail. 2002. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani Press

Zed, Mustika. 2004.*Metode Penelitian Lapangan*.Jakarta:Yayasan Obor Indonesia

www.2011/01.teori-upah.html?m=1

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS MASALAH
Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Home Industri Batu Piring Sukowono-Jember)	Sistem pengupahan perspektif islam	1. Bentuk-bentuk upah 2. Teknis / prosedur pengupahan	a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan a. Sistem upah menurut waktu b. Sistem upah menurut hasil c. Sistem upah menurut premi	1. Informan a. Pimpinan Batu Piring Sukowono b. Karyawan 2. Dokumentasi 3. kepustakaan	1. Jenis penelitian kualitatif 2. Metode pengumpulan data a. Observasi b. Wawancara c. Dokumenter 3. Metode analisis data a. Deskriptif b. kualitatif	**1. Pokok Masalah** Bagaimana sistem pengupahan Batu Piring Di Sukowono Jember Dalam Perspektif Ekonomi Islam? **2. Sub Pokok Masalah** a. Bagaimana bentuk pengupahan pada Home Industri Batu Piring Sukowono Jember? b. Apa teknis yang digunakan dalam penetapan upah Pada Home Industri batu Piring Sukowono Jember?

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id