

**ANALISIS PENGUPAHAN ISLAM TERHADAP PRAKTIK  
PENGUPAHAN KARYAWAN UD GRAFIKA PONOROGO**

**SKRIPSI**



Oleh:

**SITI FATONAH**

**NIM: 210717200**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
2021**

## ABSTRAK

Fatonah, Siti. Analisis Pengupahan Islam Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan UD Grafika Ponorogo. *Skripsi*. 2021. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Ridho Rokamah, S. Ag., M.Si.

Kata Kunci: Pengupahan Islam, Peningkatan Kinerja.

Dalam prakteknya di lapangan di zaman modern seperti sekarang ini, banyak sekali praktek sistem pengupahan atau penggajian yang kurang tepat ataupun kurang sesuai dengan aturan sehingga munculah beberapa permasalahan yang terkadang menimbulkan rasa ketidakadilan bagi pekerja atau karyawan dan hal tersebut bertolak belakang dengan apa yang sudah dijelaskan di dalam Islam bahwa ketika memakai tenaga seseorang terlebih dahulu harus ditentukan mengenai bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu peneliti ingin melihat bagaimana pengupahan yang dijalankan oleh UD Grafika dengan mengambil dua rumusan masalah dalam penelitian: 1. Bagaimana mekanisme pemberian upah karyawan UD Grafika Ponorogo Perspektif Islam? 2. Bagaimana dampak pemberian upah terhadap peningkatan kinerja karyawan UD Grafika Ponorogo?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis mekanisme pengupahan karyawan UD Grafika Ponorogo Perspektif Islam dan menganalisis dampak penetapan upah terhadap peningkatan kinerja karyawan UD Grafika Ponorogo. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data adalah melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini dianalisis menggunakan metode deduktif yang diawali dengan pernyataan umum dan dihiri dengan pernyataan khusus.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut bisa disimpulkan bahwa mekanisme penetapan upah karyawan UD Grafika yaitu sudah menerapkan prinsip pengupahan yang islami atau sesuai dengan teori yaitu adil dan layak. Tetapi ada satu yang belum diterapkan yaitu ketepatan waktu dalam pembayaran upah karyawan. Sedangkan dampak penetapan upah terhadap peningkatan kinerja yaitu memiliki dampak yang baik, dimana dengan penetapan tersebut karyawan akan berusaha meningkatkan hasil kinerja mereka agar mendapatkan upah yang lebih banyak. Tetapi itu untuk karyawan jahit, untuk karyawan selain jahit hal tersebut tidak berdampak karena penghitungan upah dihitung harian.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1	Siti Fatonah	210717200	Ekonomi Syariah	ANALISIS PENGUPAHAN ISLAM TERHADAP PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN UD GRAFIKA PONOROGO

Telah selesai melaksanakan bimbingan dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 15 September 2021

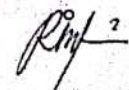
Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

  
**Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.**  
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,

Pembimbing

  
**Ridho Rokamah, S. Ag., M. Si.**  
NIP. 197412111999032002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

#### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Analisis Pengupahan Islam Terhadap Praktik Pengupahan  
Karyawan UD Grafika Ponorogo.  
Nama : Siti Fatonah  
NIM : 210717200  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

#### Dewan Penguji:

Ketua Sidang

Dr. Aji Damanuri, M. E. I.  
NIP. 197506022002121003

Penguji I

Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.  
NIP. 197207142000031005

Penguji II

Ridho Rokamah, M. Si.  
NIP. 197412111999032002

Ponorogo, 15 September 2021

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.  
NIP. 197207142000031005



## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Siti Fatonah  
NIM : 210717200  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi/Tesis : Analisis Pengupahan Islam Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan UD Grafika Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 15 September 2021

Penulis



Siti Fatonah



## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Siti Fatonah  
NIM : 210717200  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

ANALISIS PENGUPAHAN ISLAM TERHADAP PRAKTIK PENGUPAHAN  
KARYAWAN UD GRAFIKA PONOROGO

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali bagian  
tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 15 September 2021

Pembuat Pernyataan,



METER  
TEMPEL  
754AJX2S2706.901  
SITI FATONAH

NIM: 210717200

## DAFTAR ISI

<b>COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan.....	9
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Teoritis.....	11
1. Upah.....	11
a. Upah Menurut Teori Konvensional.....	11
1) Pengertian Upah.....	11
2) Jenis-Jenis Upah.....	12
3) Metode Pembayaran Upah.....	14
4) Waktu Pembayaran Upah.....	15
b. Upah Menurut Teori Islam.....	16
1) Pengertian Upah.....	16

2) Dasar Hukum Pengupahan Dalam Islam.....	18
3) Rukun Upah.....	19
4) Bentuk-Bentuk Pembayaran Upah.....	20
5) Prinsip Pengupahan Dalam Islam.....	21
6) Penghitungan Upah Islami.....	23
2. Kinerja.....	25
a. Pengertian Kinerja.....	25
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
c. Indikator Kinerja.....	28
B. Studi Penelitian Terdahulu.....	29
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	33
B. Lokasi/Tempat Penelitian.....	33
C. Data dan Sumber Data.....	34
D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. Teknik Pengolahan Data.....	35
F. Teknik Analisa Data.....	36
G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data.....	37
<b>BAB IV : DATA DAN ANALISA</b>	
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	39
B. Data.....	49
1. Mekanisme Pengupahan Karyawan UD Grafika Ponorogo.....	49
2. Dampak Pemberian Upah Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja.....	60
C. Analisa.....	67



1. Analisis Mekanisme Pemberian Upah Karyawan UD Grafika Ponorogo Perspektif Islam.....	67
2. Analisis Dampak Pemberian Upah Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan UD Grafika Ponorogo.....	71

**BAB V : PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	77

**DAFTAR PUSTAKA**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor produksi kedua yang penting dalam kegiatan produksi. Karena berkat sumber daya manusia tersebut sumber daya alam yang masih mentah bisa diolah menjadi hasil produksi yang memiliki nilai ekonomis yang mempunyai nilai jual. Atas pekerjaan dan pengorbanannya tersebut, buruh atau karyawan berhak mendapatkan imbalan atau balas jasa dari perusahaan maupun majikan yang biasa disebut upah.

Upah atau ujah adalah sesuatu yang diberikan dalam bentuk imbalan (*al-shawab*) pekerjaan dan diterima baik di dunia maupun di akhirat. Upah yang diterima manusia di akhirat sepenuhnya menjadi hak prerogatif Allah yang dalam konteks ini disebut pahala (*ajrun*).<sup>1</sup> Upah bagi para pekerja adalah hal yang paling utama, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang nantinya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Di dalam teori ekonomi islam, praktek pengupahan hendaknya bisa memenuhi konsep keadilan dan juga tidak merugikan di salah satu pihak, baik majikan maupun karyawan. Bentuk dari keadilan itu sangat banyak, misalnya keadilan dalam hal jam kerja, keadilan dalam hal porsi kerja, keadilan dalam hal jumlah upah atau gaji, dan keadilan dalam hal kesejahteraan lainnya. Adanya kejelasan dan terperinci ketentuan-

---

<sup>1</sup> Isnaini Harahap, *Hadis-Hadis Ekonomi* (Jakarta: Kencana, 2015), 88.

ketentuan dalam konsep keadilan dalam pengupahan diharapkan setiap pihak bisa memahami hak dan kewajiban masing-masing. Pekerja wajib menjalankan pekerjaan yang menjadi tugasnya sesuai transaksi yang ada, dan ia pun berhak mendapatkan imbalan berupa gaji sesuai dengan kesepakatan. Sedangkan pihak pengusaha berkewajiban membayar upah pekerja juga menghormati kesepakatan kerja yang telah dibuat dan tidak bisa berbuat sesuka hati kepada pekerja.

Sistem penetapan upah dalam islam yaitu, yang pertama upah disebutkan sebelum pekerjaannya dimulai, Rosululloh memberikan contoh yang harus dijalankan oleh kaum muslimin, yakni penentuan upah sebelum pekerjaannya dilaksanakan atau dimulai, jadi sebelum memulai pekerjaan ada perjanjiannya dulu. Yang kedua yaitu membayar upah sebelum keringatnya kering, maksudnya upah harus diberikan tepat waktu, rosululloh memerintahkan agar para pemberi kerja atau majikan mmemberikan upahnya bagi pekerja sebelum kering keringatnya atau tidak menunda-nunda memberikan upah.<sup>2</sup>

Nilai-nilai Islam menghendaki para pengusaha memperlakukan pekerjaanya seperti anggota keluarganya sendiri. Hal ini menuntut agar para pekerja diperlakukan dengan hormat dan kasih sayang serta kesejahteraan mereka harus terjamin. Idealnya tingkat upah riil dalam masyarakat

---

<sup>2</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Erlangga, 2012), 202.

muslim, paling tidak memungkinkan para karyawan dapat memenuhi kebutuhan pokoknya juga keluarganya dengan cara manusiawi.<sup>3</sup>

Namun terkadang pengusaha dan pekerja kurang paham tata cara pengupahan dan juga upah yang sesuai dengan syariat islam serta kerja sama yang bersifat tolong menolong layaknya antara majikan dengan buruh atau pekerja. Sehingga salah satu pihak tidak ada yang merasa dirugikan. Dalam prakteknya di lapangan di zaman modern seperti sekarang ini, banyak sekali praktek sistem pengupahan atau penggajian yang kurang tepat ataupun kurang sesuai dengan aturan sehingga munculah beberapa permasalahan yang terkadang menimbulkan rasa ketidakadilan bagi pekerja atau karyawan dan hal tersebut bertolak belakang dengan apa yang sudah dijelaskan di dalam Islam bahwa ketika memakai tenaga seseorang terlebih dahulu harus ditentukan mengenai bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis usahanya harus dijelaskan dan waktu pembayaran upahnya pun juga harus jelas ditetapkan. Dengan demikian tidak ada pihak yang akan merasa dirugikan di kemudian hari.<sup>4</sup>

Dalam perkembangannya, persoalan buruh atau ketenagakerjaan adalah persoalan yang cukup mendapat banyak perhatian dari berbagai kalangan, baik ekonom, pemerhati hukum, maupun pengambil kebijakan. Dan persoalan buruh tersebut selalu hangat untuk diperbincangkan karena

---

<sup>3</sup> Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi* (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), 253.

<sup>4</sup> Rafiudin, "Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)", Skripsi (Makassar: UIN Alaudin Makassar, 2017), 6-7.

banyak pihak yang berkaitan seperti pengusaha, pemerintah, buruh, maupun investor. Dan masalah perburuhan ini menjadi isu yang penting secara lokal, nasional, maupun internasional.<sup>5</sup>

Buruh dengan berbagai macam persoalannya seperti upah yang tidak layak, jaminan kesehatan, ataupun sistem kontrak dan persoalannya yang lain selalu menjadi bahan kajian yang sangat menarik. Selain itu, Indonesia dengan dua juta lebih jumlah penduduk dimana lebih dari 85% penduduknya beragama Islam. Dari 85 persen penduduk muslim tersebut, 50 persennya yaitu bekerja sebagai buruh, yang terdiri dari buruh pabrik, buruh lepas, buruh tani, buruh pasar, buruh nelayan, dan lainnya.<sup>6</sup>

Ketika membicarakan persoalan buruh baik secara langsung maupun tidak langsung, kita sedang membicarakan hak-hak kaum muslimin yang ada di Indonesia. Contoh permasalahan yang terjadi yaitu pembayaran upah yang terlambat atau pekerja yang menuntut kenaikan upah karena merasa sudah lama bekerja di perusahaan tersebut dan ikut andil dalam menambah laba atau keuntungan untuk perusahaan, Sehingga ketika hak nya belum dibayarkan, banyak pekerja yang melakukan mogok kerja maupun menyuarakan pendapatnya dengan melakukan demo.

Besarnya laba atau keuntungan yang di dapat perusahaan salah satunya bergantung dari sumber daya manusianya. SDM merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha. Menurut

---

<sup>5</sup> Apong Herlina, *Jurnal Dinamika Hak Asasi Manusia: Transitional Justice Atas Hak-Hak Buruh*, Vol 2, No 1 (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 73.

<sup>6</sup> Isnaini Harahap, *Hadis-Hadis Ekonomi*, hal 71.

berbagai penelitian para ahli, kualitas sumber daya manusia yang bisa membawa organisasi berhasil dan sukses ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi sumber daya manusia merupakan karakteristik sikap dan perilaku efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi.<sup>7</sup>

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.<sup>8</sup> Kinerja adalah segala upaya yang dilakukan dalam mencapai suatu tujuan.<sup>9</sup> Hubungan antara upah dan kinerja menurut Brown menyatakan bahwa peningkatan upah sesuai dengan kinerja dapat dijadikan sebagai upaya untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan.<sup>10</sup> Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Ponorogo merupakan salah satu kabupaten di Jawa Timur yang memiliki banyak pelaku UMKM, baik itu yang berskala mikro maupun

---

<sup>7</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 5.

<sup>8</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)* (Bandung: CV Alfabeta, 2010), 2.

<sup>9</sup> Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017), 23.

<sup>10</sup> Fahmi Idris, *Dinamika Hubungan Industrial* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 76.

yang berskala kecil. Pertumbuhan UMKM di kabupaten Ponorogo mempunyai dampak yang cukup bagus untuk masyarakat lokal, salah satunya membuka lapangan pekerjaan baru dan lebih banyak menyerap tenaga kerja, sehingga angka pengangguran di Ponorogo pun sedikit menurun. Salah satu UMKM yang terkenal di Ponorogo adalah UD Grafika. UD Grafika bergerak dalam bidang pembuatan tas dan sudah memiliki karyawan sebanyak 18 orang.

Di UD Grafika, pemberian upah karyawan dilaksanakan setiap satu bulan sekali. Karyawan akan mendapatkan upah berdasarkan jumlah banyaknya bahan atau produk yang telah di produksi. Untuk karyawan dibagian pemotongan, maka upah akan diberikan sesuai dengan banyaknya jumlah produk yang sudah dipotong untuk dijadikan sebagai bahan tas, namun karena saat ini pemotongan masih manual dan belum menggunakan mesin, jadi upah tersebut juga disesuaikan dengan tingkat kerumitan dalam proses pemotongan. Untuk karyawan di bagian jahit, upah di berikan sesuai dengan jumlah tas yang sudah dijahit dan juga dilihat dari tingkat kerumitan dalam proses pembuatan tas tersebut.

Dalam praktik pembayaran upah yang dilakukan, UD Grafika terkadang masih terlambat memberikan upah kepada karyawannya. “Iya terkadang upah terlambat lima hari atau bahkan sampai satu minggu”.<sup>11</sup> Untuk pemberian tunjangan berupa BPJS kesehatan, juga hanya diperuntukkan bagi karyawan yang sudah menikah , sudah memiliki anak

---

<sup>11</sup> Sigit Samsudin , wawancara, 15 Desember 2020.

dan tidak memiliki KIS (Kartu Indonesia Sehat) dari pemerintah, untuk tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya pun juga tidak ada. Sedangkan untuk karyawan yang lembur, UD Grafika tidak memberi bonus uang lembur kepada karyawan, bonus uang lembur sudah termasuk dalam upah atau gaji.<sup>12</sup>

Jika dilihat dari semua prinsip ekonomi islam yang ada, UD Grafika dalam praktik pembayaran upah karyawan masih belum sesuai dengan prinsip pengupahan islam, seperti pembayaran upah yang tidak tepat waktu dan pemberian tunjangan yang hanya diperuntukkan bagi beberapa pihak saja. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, hal inilah yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan mengambil judul “Analisis Pengupahan Islam Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan UD Grafika Ponorogo”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana mekanisme pemberian upah karyawan UD Grafika Ponorogo perspektif islam?
2. Bagaimana dampak pemberian upah terhadap peningkatan kinerja karyawan UD Grafika Ponorogo?

---

<sup>12</sup> Sutarto Pujo Wicaksono, wawancara 29 September 2020.



### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui mekanisme penetapan upah karyawan UD Grafika Ponorogo menurut ekonomi islam.
2. Untuk mengetahui dampak penetapan upah terhadap peningkatan kinerja karyawan UD Grafika Ponorogo.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diambil manfaat antara lain:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat khususnya untuk pengembangan ilmu ekonomi syariah, sebagai sumber referensi atau bacaan yang bisa memberikan informasi teoritis maupun empiris untuk pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai penetapan upah islami terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta bisa menambah sumber pustaka yang telah ada.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai masukan atau pertimbangan bagi pemilik UD Grafika Ponorogo untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah Islam.

b. Bagi pembaca

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang sistem pengupahan karyawan yang sesuai dengan islam serta untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

### **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang urutan pembahasan penelitian agar menjadi satu kesatuan yang utuh dan sistematis, maka penulis memaparkan sistematika pembahasan dalam penelitian ini yang dibagi menjadi lima bab, dimana di masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab yang berkaitan. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

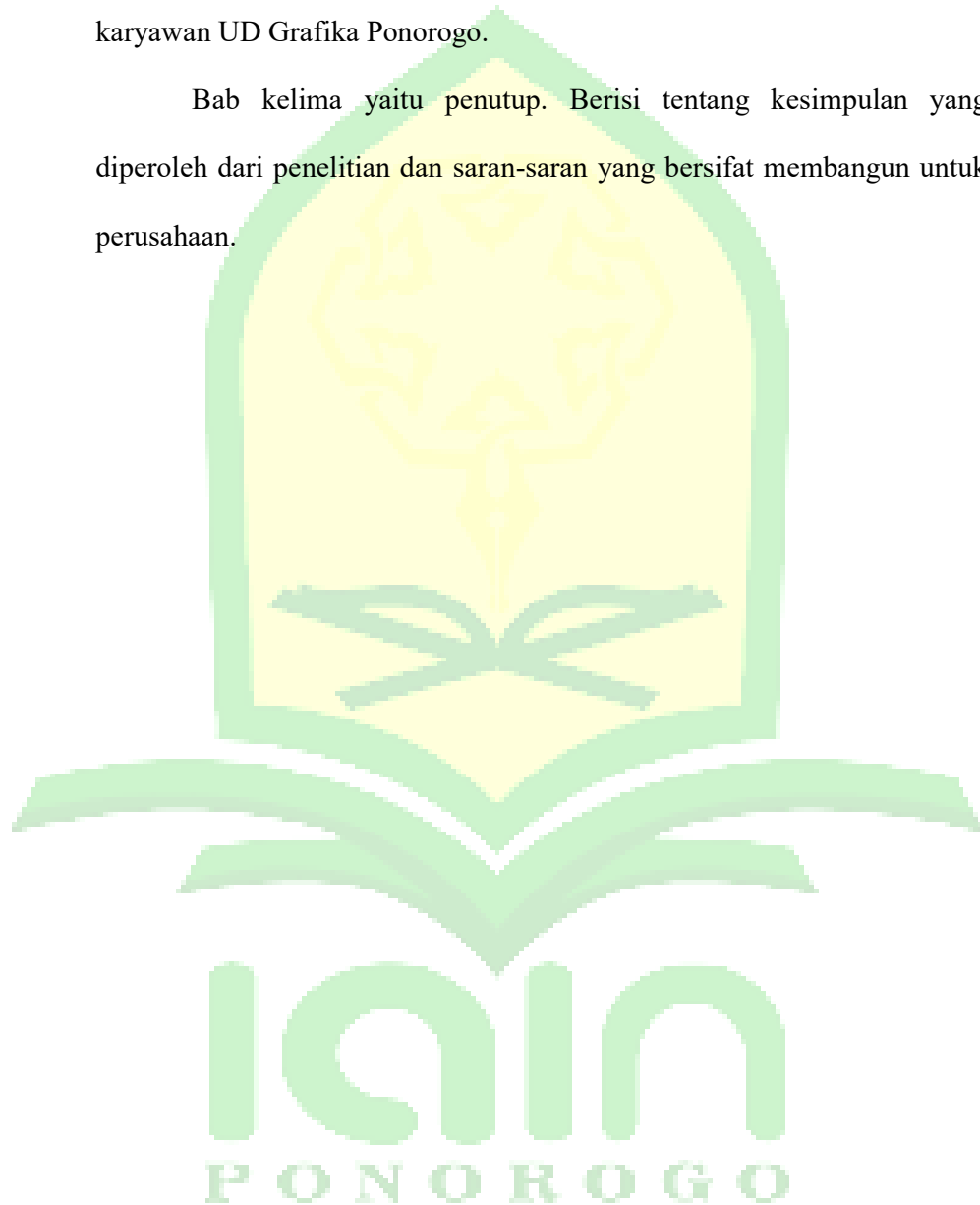
Bab kedua adalah memaparkan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Berisi tentang teori upah dalam islam dan kinerja karyawan.

Bab ketiga adalah metode penelitian yang berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi atau tempat penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan teknik pengecekan keabsahan data.

Bab keempat adalah Data dan Analisis. Berisi tentang data yang diperoleh oleh peneliti saat melakukan penelitian dan data yang diperoleh

peneliti dilapangan selanjutnya dianalisis, yaitu berfokus pada Analisis Pengupahan Islam Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan UD Grafika Ponorogo dan dampak pengupahan tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan UD Grafika Ponorogo.

Bab kelima yaitu penutup. Berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran-saran yang bersifat membangun untuk perusahaan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Upah

###### a. Upah menurut teori konvensional

###### 1) Pengertian upah

Sumber daya manusia adalah faktor produksi kedua yang penting dalam kegiatan produksi. Karena berkat sumber daya manusia tersebut sumber daya alam yang masih mentah bisa diolah menjadi hasil produksi yang memiliki nilai ekonomis yang mempunyai nilai jual. Atas pekerjaan dan pengorbanannya tersebut, buruh atau karyawan berhak mendapatkan imbalan atau balas jasa dari perusahaan maupun majikan yang biasa disebut upah.

Secara umum pengertian upah berarti harga atau balas jasa atas prestasi tenaga kerja. Dibawah ini beberapa definisi dari upah dari berbagai sumber yaitu:

- a) Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia upah yaitu bayaran yang diberikan sebagai balasan jasa atau ongkos tenaga yang sudah dikerjakan oleh orang lain, hasil akibat dari suatu pekerjaan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Abdul Pius, Prasetya Danu, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Surabaya: Arkol, 1998), 602.

- b) T Gilarso mendefinisikan upah yaitu balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan lainnya.<sup>2</sup>
- c) Dewan Buku Pengupahan Nasional mendefinisikan upah yaitu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan / jasa yang telah atau akan dilaksanakan.<sup>3</sup>
- d) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.<sup>4</sup>
- e) Menurut Buchari Alma dalam buku “Pengantar Bisnis” menyebutkan upah “(*wages*) is pay based on the number of hours the employee has work” atau upah adalah bayaran yang didasarkan pada jumlah jam kerja yang telah dilakukan pekerja.<sup>5</sup>

## 2) Jenis-jenis upah

Ada beberapa jenis-jenis upah, yaitu:<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro* (Yogyakarta: Kanisius, 2003), 211.

<sup>3</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Lampung: CV Arjasa Pratama, 2020),

<sup>4</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 118.

<sup>5</sup> Buchari Alma, *Pengantar Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018), 220.

<sup>6</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 70-72.

- a) Upah nominal, yaitu upah tunai yang dibayarkan kepada buruh sebagai imbalan atas jasanya atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan yang terdapat di perjanjian kerja.
- b) Upah nyata, yaitu upah yang benar-benar harus diterima oleh seorang buruh yang berhak menerima.
- c) Upah hidup, yaitu upah yang diterima oleh buruh relatif cukup untuk membiayai keperluannya secara luas, bukan hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga tambahan maupun pelengkap seperti pendidikan, rekreasi, asuransi dan lain-lain.
- d) Upah wajar, yaitu upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha atau buruh sebagai imbalan atas jasanya pada perusahaan. Upah ini sangat bervariasi dan juga selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup. Faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain:
  - (1) Kondisi negara pada umumnya
  - (2) Nilai upah rata-rata daerah dimana perusahaan berada
  - (3) Peraturan perpajakan
  - (4) Standar hidup para buruh
  - (5) Undang-undang tentang upah
  - (6) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Ibid.

### 3) Metode pembayaran upah

Cara atau metode dalam pembayaran upah kepada buruh atau karyawan, secara umum adalah sebagai berikut:

- a) Sistem upah waktu, sistem ini dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya buruh melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya cara ini digunakan apabila terdapat kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi. Menurut Buchari Alma sistem upah waktu digunakan untuk pekerjaan yang lebih mengutamakan kualitas daripada kuantitas hasil kerja dari karyawan yang terus menerus terlibat dalam proses pekerjaan.<sup>8</sup>
- b) Sistem prestasi, potongan, persatuan hasil ialah sistem yang didasarkan atas prestasi dari pekerja, atau per-unit produk yang diselesaikan. Sistem ini mempunyai kelebihan seperti terdapat dorongan untuk bekerja lebih giat; buruh yang rajin menerima upah lebih tinggi; perhitungan harga pokok akan lebih baik.
- c) Upah borongan, merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Sistem ini menetapkan pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

---

<sup>8</sup> Buchari Alma, *Pengantar Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018), 220.

Namun apabila buruh terlambat untuk menyelesaikan pekerjaan dari waktu yang telah ditentukan, upah yang dibayarkan tetap sesuai dengan aturan.<sup>9</sup>

d) Upah bonus, menurut Simamora adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Menurut Dessler menyatakan “tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus”.<sup>10</sup>

e) Upah lembur, menurut PP No 78 Tahun 2015 adalah upah yang wajib dibayar oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja atau pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>11</sup>

#### 4) Waktu pembayaran upah

Upah/ kompensasi harus dibayarkan tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan. Hal ini diharapkan supaya kepercayaan buruh terhadap perusahaan semakin besar, selain itu ketenangan dan konsentrasi terhadap pekerjaan akan lebih baik. Pembayaran upah/kompensasi yang molor akan

<sup>9</sup> Ibid., 223-234.

<sup>10</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 167-168.

<sup>11</sup> PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.



mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja buruh menurun, bahkan *turnover* atau perputaran buruh akibat dari ketidakpuasan terhadap perusahaan semakin meningkat. Pengusaha harus memahami balas jasa akan dipergunakan buruh beserta keluarganya untuk memenuhi semua kebutuhannya, apalagi kalau kebutuhan tersebut tidak bisa ditunda seperti makan. Oleh karena itu daripada menunda lebih baik mempercepat dan menentapkan waktu pembayaran yang paling tepat.<sup>12</sup>

b. Upah menurut teori islam

1) Pengertian upah

Dalam bahasa Arab upah berasal dari kata "*al-ajru*" yang berarti ganti, upah, atau imbalan. Konsep upah muncul dalam kontrak ijarah, yaitu kepemilikan jasa dari seseorang *ajr* (orang yang di kontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaganya). Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kebijakan kompensasi dapat mendorong semangat kerja dan keinginan pekerja atau karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 127.

<sup>13</sup> Isnaini Harahap, *Hadis-Hadis Ekonomi*, 88.

Beberapa pengertian upah dalam teori ekonomi islam ialah:

- a) Upah atau ujah adalah sesuatu yang diberikan dalam bentuk imbalan (*al-shawab*) pekerjaan dan diterima baik di dunia maupun di akhirat. Upah yang diterima manusia di akhirat sepenuhnya menjadi hak prerogatif Allah yang dalam konteks ini disebut pahala (*ajrun*).<sup>14</sup>
- b) Afzalur Rahman mendefinisikan upah yaitu sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberikan pekerjaan kepada seseorang pekerja atas jasanya sesuai dengan perjanjian.<sup>15</sup>
- c) Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).<sup>16</sup>
- d) Kata ijarah artinya memberi ganti atas pengambilan manfaat tenaga dari orang lain menurut syarat-syarat tertentu.<sup>17</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka diambil kesimpulan bahwa upah adalah pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa yang dilakukan

<sup>14</sup> Ibid., 80.

<sup>15</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), 361.

<sup>16</sup> Didin Hanifuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), 29.

<sup>17</sup> Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), 422.

dalam melakukan pekerjaan, yang dibayar dengan syarat tertentu dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## 2) Dasar hukum pengupahan dalam islam

Dasar hukum upah dalam Al-Qur'an, al-hadist dan ijma'.

Dasar hukum di dalam Al-Qur'an terdapat dalam surah at-Thalaq: 6 dan al-Qashas: 26, sebagaimana firman Allah:

### a) Dasar hukum upah dalam Al-Qur'an:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya: *Kemudian jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka (At-Thalaq: 6).*<sup>18</sup>

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ  
الْأَمِينُ

Artinya: *Salah seorang dari wanita berkata: "Wahai bapakku, ambilah dia sebagai pekerja kita karena orang yang paling baik untuk dijadikan pekerja adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya (Al-Qashash: 26).*<sup>19</sup>

### b) Dasar hukum upah dari hadist

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

<sup>18</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya, 559

<sup>19</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya, hal 388.

Artinya: “Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering” (HR. Ibnu Majah).<sup>20</sup>

### 3) Rukun upah

#### a) Mu’jir dan Musta’jir

Yaitu orang yang melakukan akad, mu’jir adalah orang yang memberikan upah atau yang menyewakan, sedangkan musta’jir adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu.<sup>21</sup> Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak sebagai persyaratan untuk melakukan akad, maka golongan syafi’iyah dan hanabilah menambahkan bahwa orang yang ber-akad hendaknya harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.<sup>22</sup>

#### b) Sewa atau pekerjaan

Sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah.

#### c) Ujrah.

Yaitu upah, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa menyewa maupun upah mengupah.

<sup>20</sup> Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah (Digital Library al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani, 2005) VII/398, hadis nomor 2537.

<sup>21</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), 117-118.

<sup>22</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 95.

d) Shighat

Ijab qabul antara mu'jir dan musta'jir.<sup>23</sup>

4) Bentuk-bentuk pembayaran upah

Bentuk-bentuk upah dalam sistem islam terbagi menjadi dua macam yaitu:

a) Upah yang telah disebutkan (*al-ajr al-musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan di awal transaksi, syaratnya yaitu ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan atau bisa diterima oleh kedua belah pihak. Dalam kondisi tersebut, pihak majikan (*al-musta'jir*) tidak boleh dipaksa untuk membayar upah lebih besar daripada apa yang telah disebutkan di awal dan pihak pekerja (*ajir*) juga tidak diperbolehkan dipaksa untuk menerima upah lebih kecil daripada yang telah disebutkan, upah tersebut wajib mengikuti ketentuan syariah islam.

b) Upah yang sepadan (*al-ajr al-mithli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya dan sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Artinya yaitu harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.

---

<sup>23</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, 117-118.

## 5) Prinsip pengupahan dalam islam

### a) Adil

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, keadilan adalah kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan yang adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang pada kebenaran dan proporsional. Berdasarkan berbagai makna kata adil tersebut, makna adil dalam penentuan upah ekonomi islam yaitu:

- (1) Adil bermakna jelas dan transparan, yang dapat dijamin dengan adanya kejelasan akad (perjanjian) serta komitmen untuk memenuhinya dari para pihak yaitu pekerja dan pengusaha.
- (2) Adil bermakna proporsional, Makna adil yaitu suatu hal yang proporsional adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan ataupun terlalu sedikit. Tujuan utamanya yaitu agar mereka bisa memenuhi segala kebutuhan mereka.<sup>24</sup>

### b) Layak

Makna layak dalam pandangan ekonomi Islam yaitu:

- (1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan, artinya upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan

---

<sup>24</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 12.

kebutuhan dasar. Layak, Upah yang layak merupakan upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplotasi sepihak.<sup>25</sup> Sebagaimana dalam al-qur'an (QS. Asy-Syu'ara 26: 183):

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ  
مُفْسِدِينَ

Yang artinya: *“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”*<sup>26</sup>

Ayat diatas bermakna yaitu janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh dan berarti juga janganlah mempekerjakan upah seseorang hingga jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan kepada pekerja harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang, dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran.

<sup>25</sup> Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering* (Yogyakarta: PPMI, 2000), 35-36.

<sup>26</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 374.

#### 6) Penghitungan dan pertimbangan penentuan upah islami

Menurut Didin Hanifudin dan Hendri Tanjung beberapa cara perhitungan dan pertimbangan dasar penentuan upah dan gaji antara lain:<sup>27</sup>

- a) Upah menurut kebutuhan yaitu layak bermakna cukup sandang pangan papan.

Upah menurut kebutuhan yaitu didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup layak karyawan. Upah yang diberikan yaitu wajar untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), dan memungkinkan karyawan bisa bertahan dari perusahaan atau organisasi.

- b) Upah menurut keadilan yaitu adil bermakna proporsional

Upah menurut keadilan yaitu adil bermakna proporsional adalah upah yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Prinsip utama keadilan ini terletak pada kejelasan akad (perjanjian) dan komitmen dalam melakukannya. Akad terjadi antara pengusaha dan pekerja, maksudnya sebelum pekerja melaksanakan pekerjaannya, harus jelas berapa gaji yang akan diterima dan cara pembayaran gaji.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Didin Hanifuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami* (Depok: Raih Asa Sukses, 2008), 36-40.

<sup>28</sup> Ibid.



c) Upah menurut ketepatan waktu pembayaran upah

Upah menurut ketepatan waktu pembayaran yaitu kewajiban perusahaan memberikan gaji atas hak hasil kerja karyawan yang diperolehnya dengan secepat mungkin dan sesuai dengan perjanjian di awal. Waktu pembayaran gaji sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran gaji dikategorikan sebagai perbuatan yang dzalim dan orang yang tidak membayar gaji pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi Nabi Muhammad SAW pada hari kiamat. Dan dalam hal ini, Islam sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).<sup>29</sup>

d) Upah menurut senioritas

Upah menurut senioritas yaitu cara pengupahan didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikiran ini yaitu karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dan karyawan yang bersangkutan pada organisasi tempat mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan, maka semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi atau perusahaan.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Ibid.

## 2. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian kinerja karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.<sup>31</sup> Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan seluruh tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan.

Joko widodo memberikan pengertian bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab sesuai dengan hasil yang diharapkan.<sup>32</sup> Sedangkan kinerja menurut mulyadi adalah keberhasilan personel, tim, ataupun unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)* (Bandung: CV Alfabeta, 2010), 2.

<sup>32</sup> Joko Widodo, *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja* (Malang: Bayu Media, 2007), 78.

<sup>33</sup> Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan)* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), 337.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu penilaian karyawan yang biasanya dilakukan setiap tahun dan akan dilengkapi oleh penilaian secara berkelanjutan oleh pimpinan terhadap kinerja individual anggota tim berdasarkan program dan rencana-rencana tindakan perorangan dari para anggota tim.<sup>34</sup>

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain mempunyai kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.

2) Pengetahuan

Seseorang yang punya pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan benar.

3) Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

---

<sup>34</sup> Mike Beard, *Manajemen Departemen Public Relation* (Jakarta: Erlangga, 2010), 97.

#### 4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang punya karakter baik maka akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, begitu sebaliknya.

#### 5) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan mempunyai dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dalam dirinya (misalnya pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.<sup>35</sup>

#### 6) Kepemimpinan

Yaitu perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7) Budaya organisasi

Yaitu kebiasaan atau norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 8) Kepuasan

Yaitu perasaan senang atau gembira, atau perasaan sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan.

---

<sup>35</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Depok: Rajawali Press, 2017), 193.

9) Komitmen

Yaitu kepatuhan karyawan menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan ketika bekerja.

10) Disiplin kerja

Disiplin bisa berupa waktu ataupun disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.<sup>36</sup>

c. Indikator kinerja

John Miller mengemukakan 4 dimensi yang bisa dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja seseorang, yaitu:

1) Kualitas

Yaitu tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas, kerusakan dalam memproduksi barang, kecermatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

2) Kuantitas

Yaitu jumlah pekerjaan yang bisa dihasilkan oleh sebuah perusahaan tertentu.

3) Penggunaan waktu dalam kerja

Yaitu tingkat ketidakhadiran seorang karyawan, keterlambatan ketika sedang bertugas, dan waktu kerja efektif/jam kerja hilang karena keteledoran dari karyawan.

---

<sup>36</sup> Ibid.

#### 4) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Yaitu kerja sama dengan pihak yang bersangkutan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh seorang pimpinan.<sup>37</sup>

### B. Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ermilia Ningsih dengan judul skripsi “*Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT Restu Experience (RXP) Perawang Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah*”. Hasil dari penelitian tersebut adalah sistem pembayaran upah karyawan PT Restu Experience (RXP) menggunakan sistem bulanan dan melakukan akad sebelum melakukan pekerjaan, namun pembayaran upah tidak sesuai akad dan bertentangan konsep ekonomi syariah, karena di dalamnya masih terdapat keterlambatan dalam membayar upah dan terdapat penundaan. Faktor penyebab terlambatnya pembayaran upah yaitu faktor ekonomis, dimana *cash inflow* yang masuk ke perusahaan tidak sesuai dengan rencana keuangan yang diterapkan pada bulan yang bersangkutan.<sup>38</sup> Perbedaan penelitian ini yaitu pembayaran upah di PT Restu Experience, sedangkan penelitian ini menganalisis pengupahan karyawan di UD Grafika Ponorogo..

---

<sup>37</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 11-12.

<sup>38</sup> Ermilia Ningsih, “*Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT Restu Experience (RXP) Perawang Ditinjau Menurut Ekonomi Islam*”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Rafiudin dengan judul skripsi “*Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada CV Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Remang Ruko No 02 Sudiang Kota Makassar)*”. Hasil dari penelitian tersebut adalah ini adalah praktek sistem pengupahan karyawan yang dijalankan CV. Fikram Jaya Teknik, mengenai waktu pemberian upah karyawan belum sesuai dengan ruang lingkup pandangan Islam. Yang dimana Islam melarang menunda-nunda upah seorang karyawan. Akan tetapi penetapan jumlah upah upah karyawan ini sudah sesuai yang dianjurkan didalam Islam karena sudah disebutkan diawal kerja, sehingga karyawan mengetahui berapa upah perhari dan per bulan yang akan diterimanya.<sup>39</sup> Dari penelitian tersebut terdapat perbedaan dengan penelitian terkait Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Remang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar) yaitu lokasi yang diteliti berbeda, teori nya juga berbeda, obyeknya pun berbeda.

Penelitian yang dilakukan Dewi Lestari dengan judul skripsi “*Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring Kendal)*”. Hasil dari penelitian ini adalah praktek bisnis yang dijalankan UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group mengenai pengupahan pekerja sebagian belum sesuai dengan ekonomi Islam, karena majikan

---

<sup>39</sup> Rafiudin, “*Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)*” (Skripsi: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017).

tidak menyebutkan besarnya upah yang akan di peroleh pekerjaannya secara jelas sebelum pekerjaan dimulai. Akan tetapi upah sudah diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian.<sup>40</sup> Dari penelitian tersebut terdapat perbedaan diantaranya ialah penelitian tersebut menganalisis sistem pengupahan perspektif ekonomi islam di salah satu UMKM di Kendal dengan obyek UMKM produksi ikan teri, sedangkan penelitian ini menganalisis pengupahan menurut ekonomi islam di Ponorogo yaitu UD Grafika dengan obyek usaha produksi tas.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmad Hidayat dengan judul skripsi “*Analisis Sistem Pengupahan Pada Ma’annajah Collection Ditinjau Menurut Ekonomi Islam*”. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa sistem pengupahan yang diterapkan menggunakan sistem hasil berdasarkan banyaknya barang yang dihasilkan. Menurut ekonomi Islam sistem pengupahan pada Ma’annajah Collection belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip syariah yaitu mereka belum membayar upah dengan tepat waktu dan upah yang didapatkan oleh karyawan/pekerja belum sesuai sehingga tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari.<sup>41</sup> Dari penelitian diatas, terdapat perbedaan diantaranya ialah penelitian tersebut menganalisis tentang sistem pengupahan pada Ma’annajah Collection ditinjau menurut ekonomi islam, sedangkan pada penelitian ini, peneliti ingin menganalisis

---

<sup>40</sup> Dewi Lestari, “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Pespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring Kendal)” (Skripsi. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015).

<sup>41</sup> Rahmad Hidayat, “Analisis Sistem Pengupahan Pada Ma’annajah Collection Ditinjau Menurut Ekonomi Islam” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kaim Riau, 2019).



ekonomi islam terhadap praktik pengupahan karyawan di UD Grafika Ponorogo.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizqi Amelia dengan judul skripsi “Analisis Sistem Pengupahan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UD Gemilang Blitar)”. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa sistem pengupahan yang diterapkan UD Gemilang secara keseluruhan belum optimal sesuai dengan UMR Kota Blitar akan tetapi sudah termasuk dalam nilai ekonomi islam yaitu adil dan layak, karena di UD Gemilang sangat menghargai karyawan dengan memberikan upah secara adil sesuai dengan tingkat pekerjaannya. Selain itu ketetapan upahnya termasuk layak karena tidak menindas hak-hak karyawan seperti dengan memberikan tunjangan berupa bonus kerja, uang makan setiap hari, cek kesehatan, dan memberikan THR pada saat Hari Raya Idul Fitri.<sup>42</sup> Perbedaan penelitian tersebut adalah menganalisis sistem pengupahan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di UD Gemilang Blitar, sedangkan pada penelitian ini yaitu menganalisis praktik pengupahan karyawan terhadap peningkatan kinerja di UD Grafika Ponorogo.

---

<sup>42</sup> Rizqi Amelia, “Analisis Sistem Pengupahan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UD Gemilang Blitar)”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2018).

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. *Field research* adalah melakukan penelitian di lapangan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan mendatangi responden.<sup>1</sup> Obyek dalam penelitian ini sistem pengupahan karyawan dalam perspektif ekonomi Islam. Dalam penelitian ini informasi yang diperoleh di analisis secara kualitatif. Informasi tersebut dapat berupa transkrip hasil wawancara, catatan lapangan, maupun dokumen-dokumen lain yang terkait dengan penelitian.

#### B. Lokasi/Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD Grafika Ponorogo yang beralamatkan di Jl. Ir. Juanda No 112 Ponorogo. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data atau informasi yang lebih lengkap. Alasan peneliti melakukan objek penelitian di UD Grafika Ponorogo adalah karena adanya permasalahan di bagian upah yaitu pembayaran upah yang tidak tepat waktu dan pemberian tunjangan hanya ke beberapa pihak saja.

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 209.

### C. Data dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data mengenai mekanisme penetapan upah karyawan dan dampak penetapan upah terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan sumber data yaitu berasal dari owner (pemilik), karyawan, catatan, buku yang berhubungan dengan penelitian dan dokumentasi UD Grafika Ponorogo.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam melakukan penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi yaitu:

#### 1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis.<sup>2</sup> Dalam penelitian ini observasi dilakukan di UD Grafika Ponorogo yaitu dengan pengamatan langsung.

#### 2. Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara tanya jawab bisa

---

<sup>2</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 143.

sambil bertatap muka ataupun tanpa tatap muka.<sup>3</sup> Wawancara dilakukan dengan pemilik dan karyawan dari UD Grafika Ponorogo.

### 3. Dokumentasi

Metode ini merupakan cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti, sehingga akan memperoleh data yang lengkap, sah, dan bukan berdasarkan perkiraan.<sup>4</sup>

Dalam penelitian ini, dokumentasi yang dilakukan yaitu melalui dokumen pendukung yang berasal dari UD Grafika Ponorogo. Adapun dokumentasi tersebut berupa produk tas, catatan karyawan dan pemilik dan kegiatan wawancara peneliti.

### E. Teknik Pengolahan Data

Data yang diperoleh baik dari lapangan maupun kepustakaan diolah melalui tiga tahapan yaitu, pemaparan data berdasarkan pada sistematika yang telah ditetapkan (*display*), memilih dan memilah data yang relevan dengan pembahasan (*reduction*), dan melakukan penarikan kesimpulan (*conclusion*).<sup>5</sup> Ialah sebagai berikut:

---

<sup>3</sup> Wiratna Sujarweni, *Methodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 31.

<sup>4</sup> Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008), 158.

<sup>5</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam* (Ponorogo: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo, 2020), 25.

### 1. Reduksi data

Mereduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan kepada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan begitu, data yang telah direduksi bisa memberikan gambaran yang lebih jelas serta mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya jika diperlukan.

### 2. Penyajian data

Penyajian data biasa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dengan melakukan display data akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

### 3. Penarikan kesimpulan

Langkah yang selanjutnya yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan tersebut bisa berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang masih belum jelas atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, bisa berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis, atau teori.

## F. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di dapat dari wawancara, catatan lapangan, maupun bahan

lainnya, sehingga lebih mudah dipahami kemudian temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>6</sup> Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggambarkan obyek penelitian sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan. Analisis tersebut penting untuk dilakukan, karena dengan analisis tersebut bisa diketahui apakah praktik pengupahan karyawan yang dijalankan UD Grafika sudah sesuai dengan Ekonomi Islam atau belum.

#### G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas).

1. Uji *credibility* (validitas internal) yang bisa dilakukan yaitu perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi.
2. Uji *transferability* (validitas rendah), menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil. Oleh karena itu, laporan harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, serta dapat dipercaya. Dengan demikian pembaca menjadi jelas akan hasil penelitian tersebut sehingga bisa memutuskan bisa atau tidak hasil penelitian diaplikasikan di tempat lain.

---

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, 481.

3. Uji *dependability* (reliabilitas) yang dilakukan peneliti yaitu menunjukkan jejak aktivitasnya di lapangan, dengan melakukan dokumentasi terkait foto lokasi penelitian dan foto saat melakukan wawancara serta rekaman wawancara.
4. Uji *confirmability* (obyektivitas), mirip dengan uji *dependability*, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Dalam uji konformitas yang keterkaitan hasil penetapan upah terhadap hasil peningkatan kinerja karyawan.



## BAB IV

### DATA DAN ANALISA

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 1. Profil UD Grafika

###### a. Sejarah Berdirinya UD Grafika

Awal mula berdirinya UD Grafika adalah berawal dari pak Sutarto pujo Wicaksono (atau yang akrab disapa pak Soni) menuntut ilmu di salah satu perguruan tinggi di Surabaya, kebetulan di dekat kos pak Soni ada usaha konveksi tas. Di saat ada waktu luang di sela-sela jadwal kuliah pak Soni sering main dan membantu di usaha tersebut untuk tambahan uang jajan. Dengan seiring berjalannya waktu pak Soni mengetahui ilmu-ilmu konveksi.

Setelah lulus dari perguruan tinggi pak Soni bekerja sebagai kontraktor di surabaya, namun hanya berjalan beberapa tahun saja. Pak Soni kembali ke Ponorogo dan bekerja di asuransi namun hanya sebentar karena merasa itu bukan bakatnya atau passionnya.<sup>1</sup> Setelah keluar dari pekerjaan asuransi pak Soni membuka usaha sendiri yaitu usaha percetakan dan sablon yang diberi nama Kresna Duta. Karena banyak bermunculan usaha sejenis, usaha percetakan dan sablon ini pun mulai sepi.

---

<sup>1</sup> Sutarto Pujo Wicaksono, *Wawancara*, 03 April 2021.



Berawal karena adanya peluang pasar, bermodalkan mesin jahit dan kain seadanya, pada tahun 2003 pak Soni menambah membuka usaha lagi yaitu pengrajin atau konveksi tas yang diberi nama UD Grafika. Di awal berdirinya UD Grafika pak Soni memperkenalkan usahanya dengan berkeliling *door to door* ke rumah bidan-bidan, karena awalnya hanya berfokus kepada pembuatan tas bidan saja. Pemilik menjalankan usaha dibantu oleh 7 orang karyawan saat mulai awal berdiri.<sup>2</sup>

Karena usahanya semakin berkembang dari tahun ke tahun, pak Soni menerima model pesanan tas lainnya, seperti tas souvenir, tas haji, tas hajatan, tas sekolah, tas instansi pemerintahan, dompet perhiasan dan lain-lain. Hingga saat ini pak soni sudah memiliki karyawan dengan jumlah 18 orang, 5 orang bekerja di lokasi yaitu bagian pembuatan pola, memotong, dan bagian sablon. Sedangkan yang sisanya 14 yaitu bagian jahit dan pengerjaannya di rumah masing-masing. Usahanya pun kini dikenal di hampir seluruh sekarisidenan Madiun.<sup>3</sup>

b. Visi dan Misi UD Grafika

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UD Grafika, visi dan misi usaha ini adalah:

---

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Ibid.

### 1) Visi Usaha

Menjadikan usaha produksi tas yang bisa memenuhi permintaan konsumen dengan memberikan produk yang berkualitas dan selalu meningkatkan produktivitas dan bisa menciptakan lapangan pekerjaan bagi orang lain.

### 2) Misi Usaha

- a) Mengutamakan kepuasan konsumen
- b) Produknya berkualitas dan tepat waktu
- c) Memberikan lapangan pekerjaan untuk orang lain.<sup>4</sup>

### c. Lokasi UD Grafika

UD Grafika ini beralamatkan di Jl. Ir. Juanda No. 112 Ponorogo.

### d. Struktur Organisasi di UD Grafika

Adapun susunan personalia karyawan dari UD. Grafika berdasarkan wawancara dengan pemilik UD Grafika yaitu sebagai berikut:<sup>5</sup>

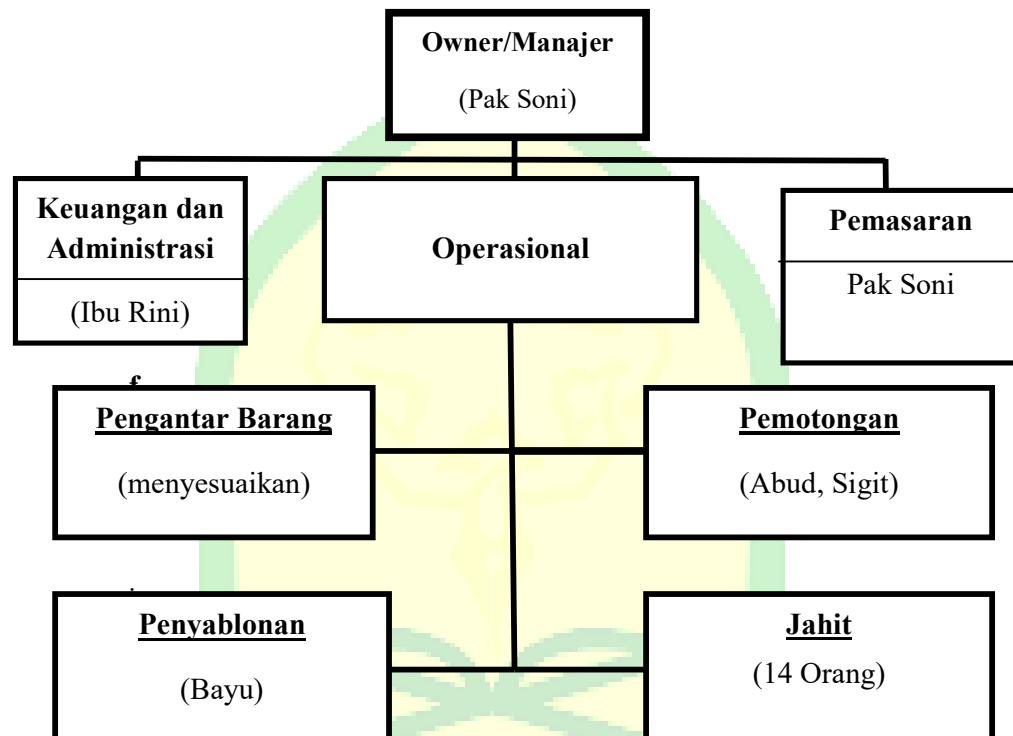
---

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Ibid.

## STRUKTUR ORGANISASI DI UD GRAFIKA

Tabel 4.1



### 1) *Owner* dan *Manager*.

Tugas dan wewenang seorang pemilik dan *manager* menurut pemilik (*owner*) yaitu:<sup>6</sup>

- a) Pemilik sekaligus sebagai pengatur
- b) Memberikan pengarahan kepada karyawan
- c) Memberikan saran kepada karyawan tentang proyek yang digarap
- d) Melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan

<sup>6</sup> Ibid.

- e) Mengevaluasi kinerja karyawan
- f) Bertanggung jawab atas semua tugas
- g) Menetapkan kebijakan-kebijakan dalam segala aspek usaha.

## 2) Bagian Administrasi dan Keuangan

Berdasarkan wawancara dengan bu Rini sebagai bagian administrasi dan keuangan di UD Grafika memiliki tugas yaitu:

“bagian administrasi dan keuangan disini mempunyai tugas yaitu menerima pesenan tas yang di inginkan oleh *customer* dan menerima pembayaran, menentukan prosedur penetapan dan perhitungan pembelian bahan baku serta membuat pembukuan laba rugi dan melakukan pencatatan pada karyawan dalam setiap tugasnya misalnya yaitu mencocokkan buku catatan penjahit dan catatan perusahaan”.<sup>7</sup>

## 3) Bagian Operasional

Pada bagian operasional ini terdiri dari bagian pembuatan dan pemotongan pola, bagian penyablonan, bagian mengantarkan barang, dan bagian jahit.

### a) Bagian pembuatan dan pemotongan pola

Karyawan bagian pemotongan ini ada dua orang. Menurut wawancara dengan karyawan bagian ini, karyawan pembuatan dan pemotongan ini memiliki tugas:

“Karyawan bagian pemotongan ini bertugas memotong pola pada kain sebelum dijahit mbak. Pemotongan pola menyesuaikan jenis tas, bahan tas, dan jumlah tas yang dipesan. Jumlah potongn disesuaikan dengan pesanan dan dilebihkan satu untuk berjaga-jaga jika ada kekeliruan”.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Istauini, *Wawancara*, 03 April 2021.

<sup>8</sup> Abud dan Sigit, *Wawancara*, 03 April 2021.

b) Bagian sablon

Menurut wawancara dengan karyawan sablon, bagian ini memiliki tugas yaitu:

“Karyawan bagian sablon ini bertugas menyablon tas sesuai dengan pesanan tulisan yang diminta oleh konsumen. Proses penyablonan ini dilakukan setelah kain dipotong. Karyawan sablon bertugas dalam segala penyablonan, mulai dari setting, pemasangan tulisan, menyablon, dan terakhir membersihkan bekas sablon”.<sup>9</sup>

c) Bagian mengantar barang

Karyawan bagian mengantar barang ini memiliki tugas berdasarkan wawancara dengan pemilik yaitu:

“Karyawan bagian pemotongan bertugas mengantarkan potongan pola kepada penjahit, mengunjungi penjahit, mengambil tas yang sudah dijahit, dan mengantarkan tas kepada konsumen serta membeli perlengkapan mesin jahit. Biasanya yang bertugas mengantarkan barang ini menyesuaikan mbak. Terkadang saya, Sigit, kadang juga Bayu. Jika salah satu diantara kami ada yang longgar dia yang mengantarkannya mbak.”<sup>10</sup>

d) Bagian jahit

Karyawan bagian jahit berjumlah 14 orang. Dari hasil wawancara dengan pemilik, karyawan bagian jahit bertugas:

“Karyawan bagian jahit ini bertugas menjahit potongan pola tas yang diberikan. Ada juga beberapa penjahit yang

---

<sup>9</sup> Bayu, *Wawancara*, 03 April 2021.

<sup>10</sup> Abud, *Wawancara*, 03 April 2021.

mengambil dan mengantarkan langsung ke toko dan bertemu dengan pimpinan.<sup>11</sup>

#### 4) Bagian Pemasaran

Berdasar wawancara dengan pemilik, tugas bagian pemasaran yaitu:

“Bagian Pemasaran bertugas untuk mempromosikan usaha supaya usaha tersebut bisa dikenal oleh masyarakat luas. Saat awal berdiri promosi dilakukan dari rumah ke rumah, sedangkan untuk saat ini, karena sosial media pun juga sudah canggih saya mempromosikan usaha lewat facebook dan whatsapp karena lebih praktis”.<sup>12</sup>

#### g. Fortofolio Usaha

##### 1) Latar belakang usaha

Berupa usaha tetap dengan pendirian tetap dikarenakan lahan dan seluruh aset yang dibiayai dari kepemilikan pribadi sehingga tidak terikat kontrak apapun terhadap pendirian usaha UD. Grafika. Adapun syarat-syarat yang terpenuhi yakni:

- a) Adanya tempat usaha.
- b) Usaha yang dilakukan harus permanen.
- c) Adanya sifat ketergantungan.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Sutarto, *wawancara*. 03 April 2021.

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Ibid.

## 2) Produk yang dihasilkan

UD Grafika adalah usaha manufaktur yang bisa melayani pembuatan berbagai macam tas yaitu:

- a) Tas Bidan
- b) Tas sekolah
- c) Tas haji
- d) Tas wisuda atau purnawiyata
- e) Tas hajatan
- f) Tas perhiasan atau dompet toko emas
- g) Tas souvenir atau pelatihan
- h) Tas souvenir pernikahan
- i) Kantong obat emergency
- j) Sarung bantal bidan
- k) Tas ulang tahun.<sup>14</sup>

## h. Proses produksi dan jasa layanan

Tahap-tahap proses kerja atau operasional pada UD. Grafika ini berdasarkan wawancara yaitu:<sup>15</sup>

- 1) Penerimaan orderan, meliputi: design sablon, bentuk tas, dan bahan tas. Jenis-jenis bahan yang digunakan yaitu:
  - a) Furing
  - b) Spunbond motif dan polos
  - c) D300

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Sigit, *Wawancara*, 03 April 2021.

- d) D600
  - e) Lak oskar
  - f) Mika
  - g) Parasit D420
- 2) Penggambaran pola diatas kertas. Jika pola tersebut belum pernah membuat sebelumnya atau masih baru, jika sudah ada langsung dibuat di bahan pembuatan tas.
- 3) Pemotongan bahan sesuai ukuran tas yang dipesan oleh konsumen. Cara pemotongan pola ini ada dua macam yaitu:
- a) Pemotongan pola langsung dengan *cutter*  
Yaitu dilakukan dengan cara kain ditumpuk-tumpuk dan dipola pada bagian atasnya, dan langsung dipotong. Pemotongan seperti ini dilakukan pada pola yang mudah seperti berbentuk persegi panjang, persegi, dan bentuk lain yang mempunyai sisi lurus.
  - b) Pemotongan pola dengan gunting  
Pemotongan pola dengan gunting ini yaitu dengan bahan ditumpuk kemudian dibuat pola atau digambar satu-satu dan dipotong menggunakan gunting. Pemotongan seperti ini biasanya dilakukan pada pola yang sedikit rumit seperti yang berbentuk setengah lingkaran, segitiga, dan lainnya,



atau juga untuk kain yang tidak bisa di potong dengan *cutter*.<sup>16</sup>

4) Menyiapkan aksesoris yang dibutuhkan

Bahan lain yang dibutuhkan yaitu plipit, resleting, kepala resleting, tali tas, cum-cum tas, dalaman tas dan lainnya. Namun jika pesannya seperti tas sayur, maka tidak memakai bahan-bahan diatas, karena bentuknya sangat sederhana.

5) Proses penyablonan dikain dengan design yang diinginkan

Proses ini dilakukan setelah selesai proses pola dan potong. Penyablonan dilakukan sebelum tas dijahit, karena lebih memudahkan untuk proses penyablonannya.

6) Proses penjahitan

a) Penjahitan sederhana

Contoh penjahitan sederhana ini adalah tas sayur. Tas ini tidak membutuhkan bahan lain selain bahan itu sendiri, dan proses pengerjaannya tidak membutuhkan waktu yang lama.

b) Penjahitan lain

Penjahitan ini selain tas sayur, misalnya tas bidan, ranse, tas laptop dan lainnya. Tas ini membutuhkan aksesoris-

---

<sup>16</sup> Ibid.

aksesoris pembuatan tas, dan proses pengerjaannya membutuhkan waktu lebih lama.<sup>17</sup>

7) Proses *finishing* dan *packing*

Proses ini terdiri dari pengecekan terhadap tas, apakah ada yang belum kejahit, jahitan tidak pas, atau resleting yang rusak, dan benang-benang yang belum terpotong. Kemudian ditata, ditumpuk dan dihitung terakhir dikemas menggunakan plastik kemasan agar tetap rapi dan mudah dalam pengambilan dan pembawaan serta dituliskan jumlah tas dalam satu plastik agar mudah diketahui.<sup>18</sup>

## **B. Data**

### **1. Mekanisme Pemberian Upah Karyawan UD Grafika**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di UD Grafika, disana dalam sistem penetapan upah karyawan menggunakan sistem upah borongan dan harian. Upah borongan untuk karyawan bagian jahit dan upah harian untuk karyawan bagian pembuatan dan pemotongan pola serta karyawan bagian sablon. Seperti yang disampaikan oleh Pak Soni Selaku pemilik dari UD Grafika:

“Kami menggunakan sistem pengupahan berdasarkan borongan dan harian dalam memberikan upah, karena menurut saya itu adalah sistem pengupahan yang efektif untuk karyawan. Karyawan pun juga mengetahui berapa upah yang akan diterima nantinya.

---

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Ibid.

Pembayaran upah karyawan diakumulasikan dalam satu bulan setelah itu dibayarkan pada karyawan”.<sup>19</sup>

Berdasarkan paparan dari pak Soni diatas, ada penghitungan atau pertimbangan dalam penentuan upah yang dijalankan antara lain:

- a. Upah menurut kebutuhan yaitu layak atau cukup sandang, pangan, dan papan.

Dalam hal upah yang layak atau cukup untuk kebutuhan dasar karyawan yaitu sandang, pangan, dan papan, UD Grafika memberikan upah juga melihat dari keadaan ekonomi karyawannya, melihat bagaimana agar kebutuhan dasar karyawan bisa terpenuhi. Karyawan bisa memenuhi kebutuhannya dari upah yang didapatkannya, dan perusahaan membantu memenuhi kebutuhan hidup karyawan dengan memberikan BPJS kepada karyawannya khususnya yang sudah menikah. Dan untuk karyawan yang bekerja di perusahaan akan mendapatkan makan siang setiap harinya. Seperti yang disampaikan oleh Pak Soni:

“Kami memberikan upah juga melihat bagaimana kondisi dari karyawan tersebut, ya sebisa mungkin agar kebutuhan dasar mereka terpenuhi. Dan juga memberikan BPJS untuk karyawan yang sudah menikah jika terjadi apa-apa misalnya dirinya atau keluarganya sakit atau kecelakaan tidak perlu khawatir memikirkan biaya, biaya nantinya ditanggung oleh perusahaan. Dan untuk karyawan yang bagian kerja di lokasi akan mendapatkan makan siang setiap harinya, jadi bisa menghemat uangnya untuk keperluan lainnya. Tapi dimasa pandemi ini pesanan menurun karena tidak diperbolehkannya mengadakan

---

<sup>19</sup> Sutarto Pujo Wicaksono, Wawancara, 19 Agustus 2021.

acara-acara yang melibatkan banyak orang, seperti hajatan pernikahan, sekolah, dan acara-acara lainnya”.<sup>20</sup>

Dengan demikian, pemilik usaha UD Grafika berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan pemenuhan gizi dan pemberian BPJS kesehatan untuk yang sudah menikah. Sedangkan yang belum menikah belum mendapatkan. Namun ada dari salah satu karyawan yang masih belum terpenuhinya kebutuhan dasar mereka, yaitu ketika pesanan menurun, sehingga mengakibatkan juga menurunnya upah. Seperti yang disampaikan oleh mbak Deni:

“Kalau pesanan menurun itu upah kita pasti juga menurun mbak, kan yang dikerjakan juga turun, kalau pesanan menurun kita harus lebih mengatur uang lebih hemat lagi, karena kita juga punya anak yang sudah SMA juga mbak, jadi pengeluarannya juga banyak. Ya alhamdulillahnya ada BPJS itu mbak, jadi kalau sakit atau kenapa-napa tidak perlu memikirkan uang untuk itu”.<sup>21</sup>

Pendapat berbeda disampaikan oleh Sigit:

“Kalau saya insyaallah sudah terpenuhi untuk kebutuhan dasarnya karena kebutuhan saya belum banyak karena belum menikah juga, jika masih ada sisa saya tabung mbak. Tapi selama pandemi ini, pesanan pun menurun, dan itu mempengaruhi upah yang didapatkan juga, upah juga ikut menurun”.<sup>22</sup>

Dengan keadaan tersebut, menjadi evaluasi bagi pemilik ketika akan menentukan upah bagi karyawannya. Kedepannya pemilik lebih meningkatkan pemberian upah kepada karyawannya. Agar

---

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> Deni, Wawancara, 19 Agustus 2021.

<sup>22</sup> Sigit, Wawancara, 19 Agustus 2021.

kehidupan layak karyawan bisa terpenuhi sehingga karyawan bisa bekerja lebih semangat. Selain itu ada faktor lain yang mempengaruhi pendapatan upah karyawan yaitu ketika terjadi penurunan pesanan seperti dimasa pandemi sekarang ini, karena banyak acara-acara yang ditiadakan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bisa disimpulkan bahwa pembayaran upah, pemenuhan gizi dan pemberian BPJS kesehatan tidak membuat kebutuhan dasar beberapa karyawan terpenuhi. Karena jika pesanan menurun maka pendapatan upah karyawan juga menurun. Dan sebaliknya jika pemesanan banyak, maka sisa upah untuk kebutuhan dasar tersebut masih bisa ditabung.

b. Upah menurut keadilan yaitu adil bermakna proporsional

Dalam hal keadilan, UD Grafika menerapkan prinsip adil dalam memberikan upah kepada karyawannya dan juga sudah ada kejelasan akad diawal tentang pekerjaan yang akan dilakukan, berapa upah yang nantinya akan didapatkan dan bagaimana metode pembayaran upah. Pembayaran upah disesuaikan dengan hasil yang sudah diselesaikan oleh karyawan. Pemaparan dari pemilik tentang upah yang adil:

“Dalam hal keadilan, disini sudah menerapkan upah yang adil yaitu membayarkan upah berdasarkan hasil dari tas yang sudah diselesaikan. Jadi misalnya seorang karyawan jahit berhasil memperoleh jahitan sebanyak 50 biji, dikalikan dengan harga tas dari penjahit contohnya tas pelatihan dengan harga 2500 maka upah yang diperoleh oleh penjahit yaitu Rp. 125.000, tergantung juga dengan tingkat kesulitan dan kerumitan tas

tersebut dan diakumulasikan untuk satu bulan, sedangkan untuk karyawan selain jahit dihitung perhari berdasarkan hari masuknya.”<sup>23</sup>

Tidak hanya dalam hal penentuan upah, adil disini juga harus terdapat kejelasan akad diawal, misalnya pembayaran gaji dan berapa gaji yang diperoleh. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Soni terkait ini:

“Sudah ada perjanjian diawal pekerjaan mbak, saya sudah menjelaskan semuanya di awal, nanti kerjanya gini-gini, upahnya segini, pembayaran nya begitu seperti itu. Saya menjelaskannya diawal agar tidak terjadi kesalahpahaman dikemudian hari, agar jelas dan agar sama-sama merasa enak atau tenang dalam bekerja dan memperkerjakan”.<sup>24</sup>

Pendapat dari salah satu karyawan bagian sablon:

“Ada perjanjian mbak di awal, pas baru diterima itu iya dikasih tau nanti kerjanya seperti ini, kamu bagian ini, kalau belum paham nanti juga dikasih tau diajarin, terus nanti pas masih awal-awal upahnya segini, pembayarannya begini gitu mbak, kenaikan upah itu bertahap”<sup>25</sup>

Pembayaran upah dilaksanakan sesuai kesepakatan yaitu setiap satu bulan sekali, ketika akan mengambil upah, karyawan akan menyetorkan buku catatan perolehan hasil yang sudah diselesaikan kemudian akan dicocokkan dengan buku catatan dari perusahaan atau tempat usaha. Seperti yang disampaikan oleh ibu Rini selaku bagian administrasi dan keuangan UD Grafika Ponorogo:

---

<sup>23</sup> Ibid.

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> Bayu, Wawancara, 03 April 2021.

“Setiap mau ambil upah harus bawa buku catatan masing-masing, nah nanti disini buku catatan tersebut akan dicocokkan dengan buku yang ada disini, jika cocok baru setelah itu bisa mengambil upahnya”.<sup>26</sup>

Semua karyawan di UD Grafika punya buku catatan sendiri-sendiri, agar lebih mudah penghitungan untuk upahnya nanti, dan juga biar tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan dengan pihak perusahaan. Seperti yang disampaikan oleh pak Soni:

“Setiap karyawan punya buku catatan masing-masing, untuk menulis atau mencatat berapa bahan yang sudah dikerjakan, supaya lebih mudah penghitungannya dan tidak lupa, juga biar tidak terjadi kesalahpahaman diantara kami, misalnya jika tidak punya buku catatan cuma di ingat-ingat saja, kan namanya manusia juga terkadang lupa, ambil bahannya segini dan bilangannya segini. Dari perusahaan juga tidak bisa mengingat-ingat semuanya misalnya si A bawa 50, si B bawa 100, si C berapa gitu, jumlah karyawannya banyak jadi biar sama-sama enak dan tidak ada kesalahpahaman dibuat pembukuan seperti itu.<sup>27</sup> Untuk besaran pembayaran upah dari tempat usaha kemampuannya ya seperti ini mbak”.<sup>28</sup>

Pendapat dari bayu selaku karyawan bagian sablon:

“Bagus mbak dengan adanya pencatatan seperti itu, karena untuk meminimalisir kekeliruan penghitungan juga, jadi upah yang didapatkan sesuai dengan pekerjaannya”.<sup>29</sup>

Sedangkan besaran upah yang diterima karyawan tiap orang berbeda-beda. Tetapi untuk karyawan pembuatan pola, pemotongan pola dan jahit jika dalam satu bulan tersebut full

<sup>26</sup> Istaaurini, Wawancara, 19 Agustus 2021.

<sup>27</sup> Sutarto Pujo Wicaksono, Wawancara, 19 Agustus 2021.

<sup>28</sup> Ibid., 10 September 2021.

<sup>29</sup> Bayu, Wawancara, 19 Agustus 2021.

masuknya bersama maka upah yang diterima bisa berbeda-beda, seperti pendapat dari Sigit:

“Kalau upahnya kita karyawan yang disini perhari nya Rp. 60.000 mbak, itu sudah bersih, sudah dikurangi untuk makan siang, karena makan siang ditanggung sama sini mbak, bisa berbeda karena tergantung juga lamanya kerja, yang masih baru itu perhari Rp. 50.000, tapi kalau udah lama ya berbeda, itu sudah dijelaskan diawal perjanjian mbak. Kalau masuknya full ya tinggal dikalikan Rp. 60.000 x 26 hari, karena hari minggu tutup, jadi hasilnya satu bulan kurang lebih Rp. 1.500.000. tapi semenjak ada pandemi dan pesanan menurun kita masuknya di shift mbak, kan karyawan pembuatan dan pemotongan ada 2, jadi masuknya satu minggu itu 3x, dan pendapatan pun otomatis juga menurun”.<sup>30</sup>

Sedangkan pendapat dari karyawan jahit:

“Kalau karyawan jahit pasti tidak sama per orang nya mbak, tergantung hasil pengerjaannya berapa, kalau banyak ya banyak, kalau sedikit yaa sedikit, tapi kalau sedikit tapi tasnya misalnya tas sekolah itu juga berbeda lebih mahal biasanya, kan pengerjaannya lebih rumit dan lebih lama. Misalnya satu minggu berhasil membuat tas sekolah sebanyak 10, berarti 10 dikali harga tas, harga tas sekolah 40.000 berarti upah yang diperoleh dalam 1 minggu itu Rp. 400.000, dalam satu bulan ada pesanan tas sekolah terus, nah nanti upahnya tinggal dikalikan Rp. 400.000 di kalikan 4 minggu, hasilnya Rp. 1.600.000. kalau banyak pesanan ya kita dapat upah banyak, kalau sepi ya susah apalagi disini penjahitnya kan juga banyak, nanti upah tersebut diakumulasikan untuk 1 bulan”.<sup>31</sup>

Upah yang diterima karyawan berbeda-beda sesuai dengan hasil yang sudah diselesaikan karyawan, upah karyawan tergantung dengan pesanan, kalau sepi ya upahnya sedikit, karyawan selain

---

<sup>30</sup> Sigit, Wawancara, 10 September 2021.

<sup>31</sup> Hani, Wawancara, 10 September 2021.



jahit selama pandemi ini karena pesanan menurun masuk di shift 3x seminggu.

Berdasarkan UMR kabupaten Ponorogo, pembayaran upah di UD Grafika masih dibawah standart UMR. UMR kabupaten Ponorogo yaitu Rp. 1.800.000 sedangkan pemberian upah di UD Grafika tidak sampai UMR. Bahkan kalau pesanan sepi upah yang diterima karyawan jauh dibawah UMR.

Berdasarkan pemaparan dari pemilik dan beberapa karyawan, dalam hal pengupahan secara adil, karyawan dan pemilik memiliki pendapat yang sama, bahwa disana sudah diterapkan prinsip keadilan dan sudah ada kontrak atau akad perjanjian diawal. Jadi karyawan dan pemilik sama-sama mengetahui dengan jelas perjanjian awal. Dan hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari kesalahpahaman dikemudian hari.

c. Upah menurut ketepatan waktu pembayaran upah

Dalam hal ketepatan waktu pembayaran upah, upah di UD Grafika dibayarkan setiap bulannya. Pembayaran upah tidak menentu, terkadang juga masih ada keterlambatan dalam pembayarannya. Seperti pendapat dari karyawan yang pernah terlambat dalam pembayaran upahnya:

“Iya mbak, kadang tepat waktu, terkadang juga pernah ada keterlambatan dalam pembayaran upah, bahkan pernah sampai satu minggu. Biasanya pembayaran upah setiap awal bulan tanggal 5 kalau di awal perjanjian itu mbak, tapi terkadang juga masih terlambat. Ya karena juga kita yang bagian jahit ini,

mengerjakan proses jahitnya di rumah masing-masing. Kita kesana ketika ambil potongan atau telah menyelesaikan jahitan. Dan kadang juga ada dari karyawan lain yang mengantarkan bahan sekaligus mengambil tas atau dompet yang sudah jadi, jadi kadang kita kesana sesempatnya saja mbak. Sehingga upahnya terlambat. Dan terkadang kita juga menitipkan catatan bukunya pada karyawan yang mengantar barang untuk pengambilan upah kalau tidak sempet kesana.”<sup>32</sup>

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh pak Sumani:

“Pernah mbak kalau bayar tidak seperti tanggal, ada molor beberapa hari. Karena kita menjahitnya di rumah, jadi kadang pas kita kesana pas kebetulan pak bos sama bu bos lagi gak ada dirumah, sehingga upah kita belum dibayar hari ini, ya kesana lagi ketika pak bos sudah ada dirumah mbak”.<sup>33</sup>

Sedangkan pemaparan dari pemilik UD Grafika tentang waktu pembayaran upah yaitu:

“Pembayaran upah dilaksanakan setiap awal bulan yaitu setiap tanggal 5. Pembayarannya serentak di tanggal tersebut. Untuk karyawan jahit biasanya membayarnya sekalian pas selesai barang yang dikerjakan jadi kadang tidak pasti tanggal tersebut, terkadang mundur beberapa hari, ya itu kita nunggu selesainya sekalian, dan juga lokasinya kan tidak sama, jadi itu bisa jadi kendala dalam ketepatan waktu pembayaran upah.”<sup>34</sup>

Pembayaran upah di UD Grafika dilaksanakan setiap tanggal 5 di awal bulan, tetapi terkadang ada keterlambatan waktu pembayaran upah di karyawan jahit, karena lokasinya yang berbeda, dan pembayaran dilakukan setelah pekerjaan tanggungan selesai.

---

<sup>32</sup> Hani, *Wawancara*, 03 April 2021.

<sup>33</sup> Sumani, *Wawancara*, 03 April 2021.

<sup>34</sup> Sutarto, *Wawancara*, 10 September 2021.

Pendapat lain disampaikan oleh mas Sigit sebagai karyawan bagian pemotongan:

“Kalau bagian pemotongan tidak pernah mbak, biasanya sesuai dengan tanggal, karena kita pengerjaannya disana ditempat kerja, jadi pembayarannya lebih mudah. Biasanya yang sering terlambat itu karyawan yang bagian jahit mbak”.<sup>35</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dalam hal ketepatan dalam membayar upah, UD Grafika pernah terlambat dalam membayar upah karyawan. Keterlambatan pembayaran upah sering terjadi pada karyawan bagian jahit, karena proses jahitnya di rumah masing-masing karyawan, jadi ke toko atau ke rumah pemiliknya ketika sudah selesai tanggung jawab pengerjaannya atau jahitannya, atau pas ke toko pemiliknya sedang tidak berada dirumah, jadi pembayarannya tertunda. Sedangkan untuk karyawan selain jahit tidak pernah terjadi keterlambatan.

d. Upah menurut senioritas atau berdasar lamanya kerja

Berdasarkan masa kerja, ada beberapa karyawan UD Grafika yang sudah bekerja disana hampir 14 tahun. Orang yang telah lama mengabdikan pada perusahaan atau lembaga atau instansi biasa disebut senior / senioritas. Senioritas seseorang biasanya mempengaruhi upah seorang karyawan. Pernyataan pak Soni selaku pemilik UD Grafika tentang karyawannya yang sudah bekerja lama di UD Grafika:

---

<sup>35</sup> Sigit, *Wawancara*, 03 April 2021.

“Ada disini yang bekerja sudah hampir 14 tahun, dia yang paling lama bekerja disini orangnya belum pernah pindah pekerjaan lain, jadi dia juga mengetahui bagaimana jatuh bangunnya usaha ini saat-saat awal masih merintis usaha ini. Karena dia bekerja disini tidak lama setelah usaha ini didirikan”.

Pendapat dari pak Misni Selaku karyawan yang paling lama bekerja di UD Grafika:

“Awalnya karena susahnya mencari pekerjaan, ya karena cuma lulusan SMP saja, terus liat ada lowongan, mencoba mendaftar siapa tau rezeki, akhirnya diterima, waktu itu punya keahlian menjahit dikit-dikit, jadi kerja disana sebagai penjahit sampai sekarang ini”.<sup>36</sup>

Rata-rata karyawan yang sudah lama bekerja disana yaitu karyawan yang bagian jahit. Dulunya bagian pembuatan dan pemotongan pola serta bagian sablon dijalani oleh pak Soni sendiri, tapi karena sekarang sudah ada karyawan masing-masing, Pak Soni hanya memantau saja dan mempromosikan usaha. Seperti yang disampaikan oleh pak Soni:

“Dulu awalnya saya sendiri yang bagian pembuatan dan pemotongan pola serta sablon mbak, tapi semakin lama karena sudah ada karyawan bagian masing-masing jadi saya hanya memantau saja sekarang ini dan mempromosikan usaha ini lewat sosial media mbak”.<sup>37</sup>

Karyawan yang sudah senior biasanya akan mendapatkan upah yang berbeda dengan yang masih junior. Menurut pak Soni selaku pemilik sekaligus pimpinan:

---

<sup>36</sup> Misni, Wawancara, 19 Agustus 2021.

<sup>37</sup> Sutarto Pujo Wicaksono, Wawancara, 19 Agustus 2021.

“Untuk karyawan yang sudah lama atau senior tentu ada perbedaan karena saya juga menghargai kesetiaannya terhadap perusahaan, jadi biar sama-sama enak juga. Tentu ada perbedaan walaupun tidak banyak. Karena jika kita menghargai kerja keras mereka, maka otomatis dengan sendirinya mereka akan meningkatkan kinerja mereka”.<sup>38</sup>

Karyawan yang sudah senior juga merasakan hal tersebut, seperti yang diungkapkan oleh pak Sumani:

“Iya berbeda, ya tidak terlalu jauh tetapi kita merasa dihargai kalau seperti itu, dan juga membuat kerja juga nyaman dan betah, jika kerja kita dihargai pasti kita akan bekerja lebih baik lagi mbak”.<sup>39</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas bisa disimpulkan bahwa ada perbedaan pemberian upah antara karyawan yang sudah senior dan karyawan yang masih junior. Hal tersebut dimaksudkan karena untuk menghargai kesetiaan karyawan yang sudah bekerja sangat lama untuk perusahaan, dan biar sama-sama merasakan enak dan tidak ada yang merasa tidak dihargai pekerjaannya.

## **2. Dampak Pemberian Upah Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penetapan upah yang telah dilakukan oleh UD Grafika, dampak penetapan upah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin, sehingga dalam suatu

---

<sup>38</sup> Ibid.

<sup>39</sup> Sumani, Wawancara, 19nAgustus 2021.

perusahaan atau organisasi peningkatan kinerja ini bisa diukur atau ada penilaian tersendiri dari karyawan maupun pimpinan.

Beberapa aspek-aspek dalam menilai kinerja atau peningkatan kinerja seseorang yaitu:

a. Kualitas

Maksud dari kualitas disini adalah kualitas barang yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Seseorang dikatakan terjadi peningkatan kerja salah satunya adalah kualitas produk yang dihasilkan semakin hari semakin bagus, karena lama-lama akan terbiasa dan ahli. Jika semakin hari semakin buruk berarti telah terjadi penurunan kinerja.

Seperti yang dikatakan oleh pak Soni:

“Salah satu ciri seseorang meningkat kinerjanya kalau disini yaitu kualitas tas yang dihasilkan lebih baik, minimnya kesalahan dalam menjalankan pekerjaannya, misalnya jahitan lebih rapi, sudah tidak ada potongan-potongan kain sisa yang belum di potong di tas dan lainnya, hasil jahitan bagus, hasil potongan pun bagus”.<sup>40</sup>

Pendapat semisal juga disampaikan oleh saudara Abut:

“Contoh meningkatnya kinerja kalau bagian pembuatan dan pemotongan pola ya tidak ada kesalahan atau minim kesalahan dalam pembuatan dan pemotongan pola ini, sehingga tidak banyak menghabiskan bahan dan tidak perlu dikerjakan berulang-ulang. Kalau bagian jahit ya jahitannya rapi jadi enak yang disini tinggal *packing* aja, kadang meningkat kalau habis nerima upah atau ada kenaikan upah begitu. Soalnya jadi lebih semangat”.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Sutarto Pujo Wicaksono, Wawancara, 10 April 2021.

<sup>41</sup> Abud, Wawancara, 10 April 2021.

Pemaparan dari Sigit:

“Kalau bagian pembuatan dan pemotongan pola biasa saja mbak, ya kita bekerja seperti biasa yang penting hati-hati. Kalau peningkatan kualitas saya kerjanya yang penting sesuai dengan standarnya.”<sup>42</sup>

Pendapat berbeda disampaikan oleh mbak Deni:

“Kalau peningkatan dalam hal kualitas itu biasanya juga tergantung dengan kondisi badan, kondisi pikiran, kadang kalau banyak pikiran itu juga mempengaruhi tas yang kita jahit mbak. Kalau badan kita sehat, tidak banyak pikiran pasti kerja kita juga semangat mbak dan hasil jahitan pun juga bagus, tetapi biasanya juga tidak terlalu diperhatikan mbak yang penting sudah sesuai standarnya karena yang dihitung kan perolehannya”.<sup>43</sup>

Berdasarkan wawancara dengan beberapa orang diatas, kualitas kinerja karyawan meningkat karena pemberian upah atau ada peningkatan upah yang lebih dari biasanya, dan pendapat dari karyawan lain bisa juga ketika kondisi badan dari karyawan tersebut sedang sehat atau tidak sakit. Sehingga karyawan pun menjadi berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga mendapat upah yang lebih tinggi. Tetapi untuk karyawan yang bagian pembuatan dan pemotongan pola tidak berdampak atau berpengaruh karena yang paling penting bagi mereka, mereka bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

---

<sup>42</sup> Sigit, Wawancara, 10 April 2021.

<sup>43</sup> Deni, Wawancara, 10 April 2021.

## b. Kuantitas

Pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan dan jumlah yang dihasilkan oleh karyawan menjadi pertimbangan dalam menilai meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan. Peningkatan dalam hal kuantitas berarti meningkatnya jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan.

“Dalam hal kuantitas berarti terjadi penambahan tas yang bisa diselesaikan oleh karyawan mbak, jika biasanya hanya mampu mengerjakan 50 tas bidan dalam seminggu, sekarang mampu menyelesaikan 80 tas bidan dalam satu minggu, ada kenaikan jumlah perolehannya. Kuantitas juga bisa dipengaruhi oleh senioritas seseorang. Seseorang yang lebih lama bekerja dalam suatu usaha biasanya lebih ahli, sehingga bisa lebih banyak menyelesaikan bahan jahitan”.<sup>44</sup>

Kuantitas tas yang dihasilkan bisa dipengaruhi oleh upah, seperti yang disampaikan mbak Deni:

“Misalnya ada pemesanan tas sekolah banyak, karena tas sekolah kan harganya juga tinggi, dan nantinya akan mendapatkan upah banyak ketika berhasil menyelesaikan banyak tas, nah meningkatnya kuantitas bisa dari situ mbak. Biasanya satu minggu menghasilkan 10 tas, karena rajin dan termotivasi oleh upah bisa jadi satu minggu dapat 20 tas sekolah”.<sup>45</sup>

Pemaparan dari Bayu sebagai karyawan bagian sablon:

“Kalau bagian pembuatan dan pemotongan pola serta bagian sablon itu yang akan dikerjakan ditentukan oleh pimpinan mbak, misalnya saya di sablon ini, pimpinan akan memberi tau nanti yang disablon ini-ini seperti itu, kalau sudah selesai bisa

---

<sup>44</sup> Sutarto Pujo Wicaksono, Wawancara, 10 April 2021.

<sup>45</sup> Deni, Wawancara, 10 April 2020.



mengerjakan lainnya. Jadi lebih diarahkan oleh pimpinan pekerjaannya. Upahnya jika masuk full upah yang diterima sama. Kalau menurut saya upah tidak terlalu berdampak mbak, karena upah diberikan dihitung berdasarkan hari kerja dan pekerjaan kita diarahkan oleh pimpinan”.<sup>46</sup>

Berdasarkan wawancara tersebut bisa disimpulkan bahwa terjadi peningkatan dalam hal kuantitas barang bisa disebabkan atau dimotivasi oleh upah. Karena ketika karyawan menyelesaikan pesanan tas lebih banyak maka upah yang akan diterimanya pun juga banyak. Senioritas juga mempengaruhi karyawan dalam hal kuantitas barang yang diselesaikan. Karena yang senior lebih ahli dan lebih cepat menyelesaikan jahitan. Tetapi untuk karyawan bagian pembuatan dan pemotongan pola serta sablon upah tidak terlalu berpengaruh karena upah yang diterima mereka selama satu bulan jika full masuk maka upahnya pun tetap sama.

#### c. Penggunaan waktu dalam kerja

Penggunaan waktu dalam kerja yaitu waktu yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ketika diberi tenggang waktu sekian maka sebagai karyawan harus berusaha menyelesaikannya tepat waktu. Sebagaimana yang dipaparkan oleh pimpinan:

“Sama apapun harus tanggung jawab, kalau kita punya pekerjaan ya harus tanggung jawab sama pekerjaannya. Misalnya yaitu ketika proses penjahitan diberi waktu lima hari untuk pembuatan 50 tas bidan, maka di waktu yang ditentukan

---

<sup>46</sup> Bayu, Wawancara, 10 September 2021.

harus selesai. Untuk karyawan jahit boleh dikerjakan kapan saja asal di waktu yang ditentukan sudah jadi”.<sup>47</sup>

Pendapat dari pak Sumani selaku karyawan jahit:

“Kami juga selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu kalau bisa malah sebelum waktu yang telah ditentukan malah sudah jadi”.<sup>48</sup>

Bisa disimpulkan bahwa dalam tugasnya karyawan harus bertanggung jawab dengan pekerjaannya salah satunya dengan menyelesaikan pesanan sebelum waktu yang telah ditetapkan. Selain bertanggung jawab atas pekerjaannya tingkat kehadiran karyawan dan juga keterlambatan ketika sedang bertugas juga diperhatikan.

“Kalau terkait kehadiran ini hanya untuk karyawan yang kerjanya di lokasi yaitu karyawan bagian pembuatan dan pemotongan pola serta bagian sablon. Biasanya kalau karyawan tidak masuk, disini dibuat peraturan kalau tidak bisa masuk harus izin. Kalau masalah keterlambatan insyaallah tidak ada, karena juga sudah tertulis di peraturan karyawan harus datang sebelum jam 08.00”.<sup>49</sup>

Pendapat dari karyawan bagian sablon, salah satu karyawan yang bekerja di lokasi usaha:

“Kalau tidak masuk kami biasanya izin lewat wa kepada pimpinan mbak saat masih pagi itu, kalau masalah keterlambatan kayaknya semua rajin-rajin datang sebelum jam 08.00, soalnya disini juga dilatih untuk disiplin, karena sayang kalau waktu itu terbuang cuma-cuma”.<sup>50</sup>

<sup>47</sup> Sutarto Pujo Wicaksono, Wawancara, 10 April 2021.

<sup>48</sup> Sumani, Wawancara, 10 April 2021.

<sup>49</sup> Sutarto Pujo Wicaksono, Wawancara, 10 April 2021.

<sup>50</sup> Bayu, Wawancara, 10 April 2021.

Berdasarkan wawancara bisa disimpulkan kalau karyawan UD Grafika jika izin tidak masuk, harus memberi kabar ke pimpinan. Dan di UD Grafika juga diajarkan soal disiplin waktu. Jangan sampai waktu terbuang sia-sia.

d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Kerja sama dilakukan agar segala sesuatu bisa segera diselesaikan. Dengan kerja sama sesuatu yang berat akan terasa lebih ringan. Penuturan dari pimpinan:

“Kerja sama dalam hal ini misalnya yaitu karyawan penjahit dalam menjahit tas tidak sesuai waktu atau melebihi waktu yang sudah ditetapkan, maka bisa kerja sama dengan penjahit lain supaya lekas selesai, kalau seperti itu bukannya cepat selesai tetapi malah menambah waktu lagi”.<sup>51</sup>

Pendapat dari Sigit:

“Iya disini kalau ambil bahan biasanya disesuaikan kemampuan, mending ambil semampunya, kalau sudah selesai nanti bisa ambil bahan lagi daripada kebanyakan dan malah numpuk-numpuk gak selesai-selesai”.

Pendapat berbeda disampaikan oleh mbak Hani:

“Kita kalau ambil juga semampunya mbak, sesuai kemampuan, pernah waktu itu pas jahitan lagi banyak, dan saat itu saya lagi banyak hajatan mbak, jadi untuk mensiasati agar selesai tepat waktu saya lembur mbak”.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Sutarto Pujo Wicaksono, Wawancara, 19 Agustus 2021.

<sup>52</sup> Hani, Wawancara, 19 Agustus 2021.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan diambil kesimpulannya yaitu ketika mengambil barang, disesuaikan dengan kemampuannya berapa, jika jika tidak bisa mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditentukan maka bisa meminta bantuan pada karyawan lain agar lebih cepat selesai. Dan kerja sama ini juga bisa terjadi antara karyawan dengan pimpinan, yaitu mereka memahami tugasnya masing-masing, karyawan bekerja secara maksimal sedangkan pemilik memberi motivasi pada karyawan akan bekerja dengan maksimal dan semangat.

### **C. Analisis**

#### **1. Analisis Mekanisme Pemberian Upah Karyawan UD Grafika Ponorogo**

Pengupahan adalah pemberian sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberikan pekerjaan kepada seseorang pekerja atas jasanya sesuai dengan perjanjian.<sup>53</sup> Upah sebagai salah satu alasan seseorang bekerja. Karena dengan mendapatkan upah seseorang bisa memenuhi kebutuhannya dan juga keluarganya.

Prinsip pengupahan dalam ekonomi islam yaitu harus memuat konsep keadilan dan kelayakan<sup>54</sup>, dan juga tidak merugikan di salah satu pihak, baik majikan maupun karyawan. Bentuk dari keadilan itu

---

<sup>53</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), 361.

<sup>54</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Lampung: CV Arjasa Pratama, 2020), 12.

sangat banyak, misalnya keadilan dalam hal jam kerja, keadilan dalam hal porsi kerja, keadilan dalam hal jumlah upah atau gaji, dan keadilan dalam hal kesejahteraan lainnya. Adanya kejelasan dan terperinci ketentuan-ketentuan dalam konsep keadilan dalam pengupahan diharapkan setiap pihak bisa memahami hak dan kewajiban masing-masing. Pekerja wajib menjalankan pekerjaan yang menjadi tugasnya sesuai transaksi yang ada, dan ia pun berhak mendapatkan imbalan berupa gaji sesuai dengan kesepakatan. Sedangkan pihak pengusaha berkewajiban membayar upah pekerja juga menghormati kesepakatan kerja yang telah dibuat dan tidak bisa berbuat sesuka hati kepada pekerja.

Beberapa cara penghitungan dan pertimbangan penentuan upah dalam islam meliputi upah ditentukan menurut kelayakan hidup karyawan yaitu terpenuhinya kebutuhan dasar mereka baik sandang, pangan, dan papan. Yang selanjutnya yaitu upah keadilan yaitu didalamnya pembayaran upah disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan dilapangan dan kejelasan akad di awal perjanjian tentang pekerjaan yang dilakukan, pemberian upah, dan cara pemberian upah. Yang ketiga yaitu upah menurut waktu ketepatan pembayaran upah yaitu pembayaran harus dilakukan sesegera mungkin ketika selesai mengerjakan tugasnya, dan juga ada firman Allah yang mengatakan bahwa harus membayar upah sebelum keringatnya kering, dan yang

terakhir yaitu penentuan upah menurut senioritas atau lamanya seseorang bekerja di suatu usaha.

Namun prakteknya di lapangan pembayaran upah, pemenuhan gizi dan pemberian BPJS kesehatan tidak membuat kebutuhan dasar beberapa karyawan terpenuhi. Karena jika pesanan menurun maka pendapatan upah karyawan juga menurun. Dan sebaliknya jika pemesanan banyak, maka sisa upah untuk kebutuhan dasar tersebut masih bisa ditabung. Sedangkan dalam hal pengupahan secara adil, karyawan dan pemilik memiliki pendapat yang sama, bahwa disana sudah diterapkan prinsip keadilan dan sudah ada kontrak atau akad perjanjian diawal. Jadi karyawan dan pemilik sama-sama mengetahui dengan jelas perjanjian awal. Dan untuk menghindari kesalahpahaman dikemudian hari, besaran upah yang diterima setiap karyawan berbeda-beda untuk karyawan yang bagian jahit karena dihitung berdasarkan upah borongan, sedangkan untuk karyawan selain jahit upah sama, jika ada yang berbeda, perbedaannya bisa disebabkan oleh lama seorang karyawan bekerja. Dalam hal ketepatan dalam membayar upah, UD Grafika pernah terlambat dalam membayar upah karyawan. Keterlambatan pembayaran upah sering terjadi pada karyawan bagian jahit, karena proses jahitnya di rumah masing-masing karyawan, jadi ke toko atau ke rumah pemiliknya ketika sudah selesai tanggung jawab pengerjaannya atau jahitannya, atau pas ke toko pemiliknya sedang tidak berada dirumah, jadi pembayarannya tertunda. Sedangkan untuk

karyawan selain jahit tidak pernah terjadi keterlambatan. Dalam hal pemberian upah kepada karyawan senior dan junior ada perbedaan pemberian upah. Hal tersebut dimaksudkan karena untuk menghargai kesetiaan karyawan yang sudah bekerja sangat lama untuk perusahaan, dan biar sama-sama merasakan enak dan tidak ada yang merasa tidak dihargai pekerjaannya.

Dapat dianalisis bahwa berdasarkan prinsip pengupahan dan penghitungan atau penentuan upah karyawan yaitu:

- a. Layak. Pemberian upah dalam hal kelayakan UD Grafika sudah menerapkan sesuai dengan prinsip ekonomi islam, yaitu memberikan upah sesuai dengan kebutuhan dasar mereka sehingga karyawan bisa memenuhi kebutuhannya. Untuk karyawan yang sudah menikah upah cukup untuk kebutuhan primer saja, tetapi jika pemesanan menurun maka upah yang didapatkan juga menurun dan tidak bisa memenuhi kebutuhan mereka.
- b. Keadilan. Dalam penentuan upah dengan prinsip keadilan UD Grafika sudah menerapkannya sesuai dengan teori. Yaitu dengan pemberian upah sesuai dengan bahan yang sudah dikerjakan dan terdapat kejelasan akad di awal kontrak. Tetapi upah yang diterima karyawan masih dibawah UMR Ponorogo, dan dari pihak pemilik usaha kemampuannya seperti itu.
- c. Ketepatan waktu pembayaran. Dalam hal ketepatan waktu pembayaran upah UD Grafika belum sesuai dengan teori karena di

dalamnya masih ada keterlambatan dalam pembayaran upahnya. Penyebabnya adalah karena tidak satu lokasinya antara pemilik dengan karyawan jahit.

- d. Lamanya kerja. UD Grafika sudah menetapkan upah sesuai teori yaitu berdasarkan lamanya seseorang bekerja. Ketika seseorang lebih lama bekerja maka upah yang didapatkannya berbeda dengan yang baru bekerja.

Analisis keseluruhan tentang mekanisme penetapan upah karyawan menurut penulis yaitu UD Grafika sudah menerapkan prinsip pengupahan yang islami atau sesuai dengan teori. Tetapi ada satu yang belum diterapkan yaitu ketepatan waktu dalam pembayaran upah karyawan. Dan hal tersebut perlu untuk diperbaiki lagi. Karena tidak membayar upah sesuai dengan waktunya atau menunda-nunda memberi upah tergolong dengan perbuatan zholim.

## **2. Analisis Dampak Pemberian Upah Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan UD Grafika Ponorogo**

Upah adalah jenis kompensasi langsung maupun tidak langsung. Tujuan dari upah adalah untuk memenuhi kebutuhan para karyawan. Upah juga mempunyai tujuan lainnya yaitu untuk merangsang kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau tempat usaha.

Peningkatan kinerja adalah hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun pihak penerima kerja. Pemberi kerja



menginginkan kinerja karyawannya baik untuk peningkatan hasil kerja dan keuntungan bagi perusahaan sedangkan pihak penerima kerja berkepentingan mengembangkan kemampuan diri dan promosi serta mendapatkan upah dari pekerjaannya untuk kebutuhan hidupnya.

Karyawan akan dikatakan mempunyai kinerja yang meningkat apabila hasil kerja yang diperolehnya lebih tinggi dari standart kerja yang ditetapkan perusahaan. Pengambilan keputusan mengenai upah pemberian upah yang menjadi sebab kenaikan upah akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Upah memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena upah sebagai pemacu semangat karyawan. Jika upah yang diberikannya adil dan layak, karyawan akan lebih semangat dalam bekerja begitu pula sebaliknya.<sup>55</sup>

Beberapa aspek-aspek yang digunakan UD Grafika dalam menilai kinerja atau peningkatan kinerja karyawan yaitu: kualitas mengacu pada tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas, kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan, penggunaan waktu dalam bekerja yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja, dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja yaitu kerjasama dengan pihak yang bersangkutan terkait tugas.<sup>56</sup>

Dalam prakteknya dilapangan, kualitas kinerja karyawan meningkat karena pemberian upah atau ada peningkatan upah yang

---

<sup>55</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 11-12.

<sup>56</sup> Ibid.

lebih dari biasanya, dan pendapat dari karyawan lain bisa juga ketika kondisi badan dari karyawan tersebut sedang sehat atau tidak sakit. Peningkatan dalam hal kuantitas barang bisa disebabkan atau dimotivasi oleh upah. Ketika karyawan menyelesaikan pesanan tas lebih banyak maka upah yang akan diterimanya pun juga banyak. Senioritas juga mempengaruhi karyawan dalam hal kuantitas barang yang diselesaikan. Karena yang senior lebih ahli dan lebih cepat menyelesaikan jahitan. Sehingga karyawan pun menjadi berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya sehingga mendapat upah yang lebih tinggi. Tetapi hal tersebut tidak berlaku untuk karyawan selain jahit, karena berdasarkan pemberian upah tersebut, mereka kurang meningkatkan kinerjanya, yang terpenting adalah mereka bekerja sudah sesuai standar tempat usaha. Dalam hal penggunaan waktu dalam bekerja karyawan jahit kerjanya fleksibel asal di waktu yang ditentukan sudah selesai. Kalau karyawan selain jahit masuk setiap hari. Jika karyawan tidak masuk harus memberi kabar pada pemilik. Sedangkan dalam hal kerjasama dengan orang lain ketika tidak bisa menyelesaikan pekerjaan misalnya sakit, maka bisa di lempar/ dikerjakan oleh karyawan lain.

Berdasarkan teori dan fakta di lapangan tersebut bisa dianalisis bahwa:

- a. Kualitas. Pembayaran upah atau adanya peningkatan upah karyawan menyebabkan kualitas kinerja karyawan pun meningkat.

Hal itu sesuai dengan teori bahwa peningkatan kinerja melalui pembayaran upah bisa dilihat dari kalitas barang yang diselesaikan.

- b. Kuantitas. Pemberian upah atau adanya pemesanan dalam jumlah yang banyak bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karyawan akan berlomba-lomba untuk bisa menyelesaikan pemesanan lebih banyak. Hal tersebut termotivasi karena jika menyelesaikan pesanan banyak maka upah yang akan diterima juga banyak. Tetapi untuk karyawan bagian jahit tidak berpengaruh atau berdampak, dikarenakan upah mereka dihitung berdasarkan harian bukan berdasarkan borongan, dan upah yang diterimanya pun sama setiap bulan jadi kurang memberikan semangat untuk peningkatan kinerja.
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja. Di UD Grafika karyawan yang tidak hadir harus memberi kabar pada pemilik dan mengenai penyelesaian pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan banyak karyawan yang sudah seperti itu. Berarti hal tersebut sudah sesuai dengan teori peningkatan kinerja.
- d. Kerjasama dengan orang lain. Jika karyawan belum menyelesaikan pesanan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka karyawan akan berusaha lembur untuk menyelesaikannya. Karena takutnya nanti upah yang akan di dapatkan berkurang. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori peningkatan kinerja.

Dampak penetapan upah terhadap peningkatan kinerja yaitu upah memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, karena pembayaran upah berdasarkan sistem borongan, maka karyawan akan berlomba-lomba untuk mendapatkan hasil jahitan yang lebih banyak dibandingkan dengan yang lainnya. Tetapi untuk karyawan selain jahit, pemberian upah tidak berdampak atau berpengaruh, dan kurang memberikan semangat untuk kinerja perusahaan dan yang utama untuk mereka, mereka bekerja sudah sesuai standar perusahaan tetapi tidak ada peningkatan kinerja. Namun masih ada satu hal yang belum sesuai dengan teori yaitu kerjasama dengan orang lain. Di UD Grafika karyawan akan berusaha menyelesaikan tugas masing-masing dan tidak berkerjasama dengan karyawan lain jika pesanan belum selesai.



## **BAB V**

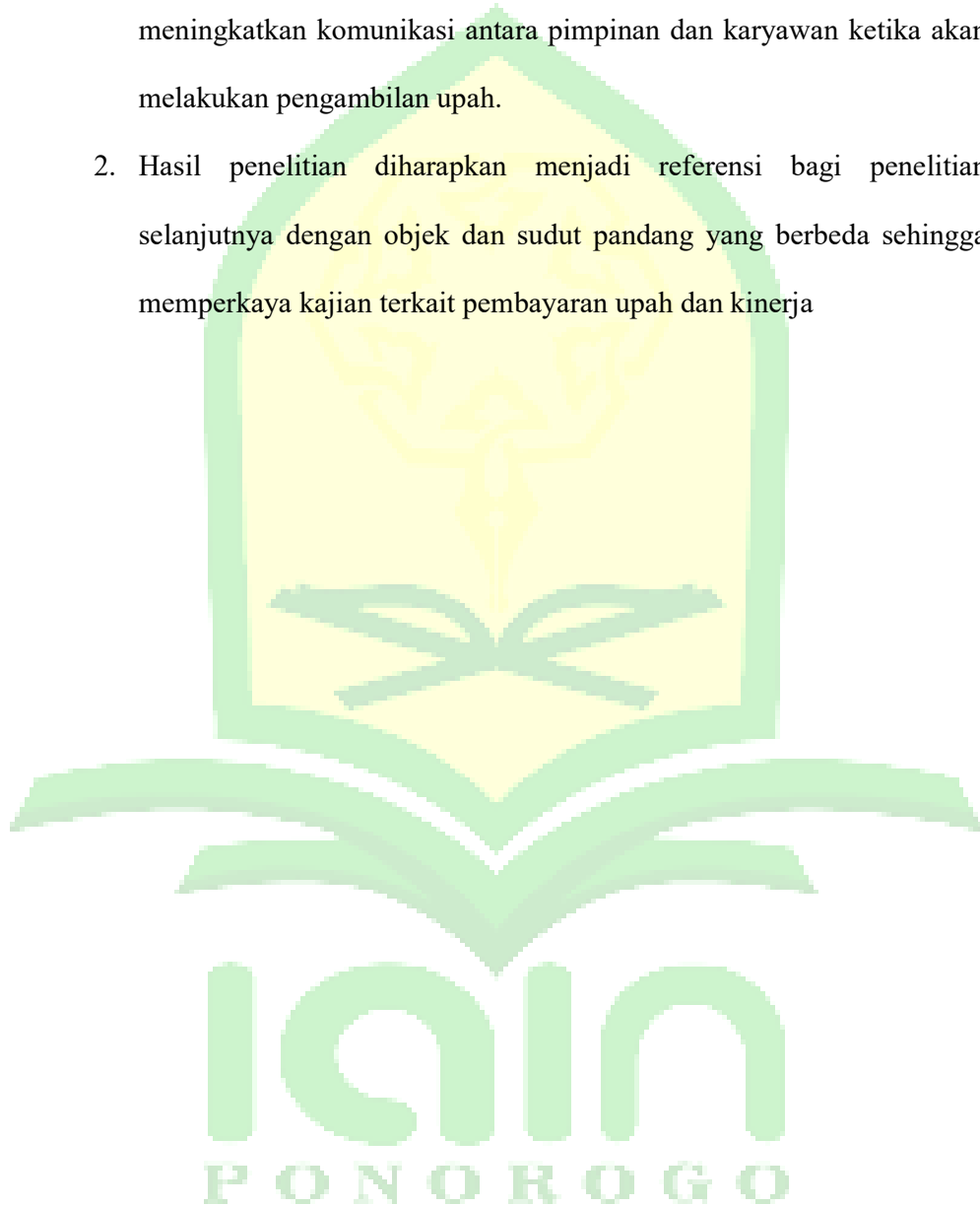
### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Mekanisme pemberian upah karyawan UD Grafika sudah menerapkan prinsip pengupahan yang islami atau sesuai dengan teori yaitu adil dan layak. Tetapi ada satu yang belum diterapkan yaitu ketepatan waktu dalam pembayaran upah karyawan. Masih ada keterlambatan dalam pembayaran upah. Penyebabnya adalah lokasi karyawan jahit dengan tempat usaha yang tidak satu atap sehingga pembayaran upah tertunda.
2. Dampak pemberian upah terhadap peningkatan kinerja yaitu upah memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, karena pembayaran upah berdasarkan sistem borongan, maka karyawan akan berlomba-lomba untuk mendapatkan hasil jahitan yang lebih banyak dibandingkan dengan yang lainnya. Sedangkan untuk karyawan selain jahit, pemberian upah tidak memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja mereka. Namun masih ada satu hal yang belum sesuai dengan teori yaitu kerjasama dengan orang lain. Di UD Grafika karyawan akan berusaha menyelesaikan tugas masing-masing dan tidak berkerjasama dengan karyawan lain jika pesanan belum selesai

## **B. Saran**

1. Pembayaran upah harus diberikan sesuai dengan waktunya dan tidak melakukan keterlambatan dalam pembayaran upah. Lebih meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan ketika akan melakukan pengambilan upah.
2. Hasil penelitian diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan objek dan sudut pandang yang berbeda sehingga memperkaya kajian terkait pembayaran upah dan kinerja



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Abas, Erjati. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017.
- Alma, Buchari. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Basrowi dan Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008.
- Beard, Mike. *Manajemen Departemen Public Relation*. Jakarta: Erlangga, 2010.
- Chapra, Umer. *Islam dan Tantangan Ekonomi*. Jakarta: Gema Insani Press, 2000.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Lampung: CV Arjasa Pratama, 2020.
- Gilarso, T. *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. Yogyakarta: Kanisius, 2003.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Hakim, Lukman. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta: Erlangga, 2012.
- Hanifuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami*. Depok: Raih Asa Sukses, 2008.
- Harahap, Isnaini. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Idris, Fahmi. *Dinamika Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.

- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Press, 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: CV Alfabeta, 2010.
- Mulyadi. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan)*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Penyusun, Tim. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*. Ponorogo: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo, 2020.
- Pius, Abdul. Prasetya Danu, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Arkol, 1998.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Sudarsono. *Pokok-Pokok Hukum Islam*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001.
- Sudjana, Eggi. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*. Yogyakarta: PPMI, 2000.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- Sujarweni, Wiratna. *Methodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress, 2019.
- Widodo, Joko. *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*. Malang: Bayu Media, 2007.
- PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

## JURNAL

- Apong Herlina, *Jurnal Dinamika Hak Asasi Manusia: Transitional Justice Atas Hak-Hak Buruh*, Vol 2, No 1 (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001)
- Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah (Digital Library al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al- Sani, 2005) VII/398, hadis nomor 2537.



**SKRIPSI**

Dewi Lestari, “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Pespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring Kendal)” (Skripsi. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015).

Ermilia Ningsih, “Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT Restu Experience (RXP) Perawang Ditinjau Menurut Ekonomi Islam”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019).

Rafiudin, “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar”, Skripsi (Makassar: UIN Alaudin Makassar, 2017),

Rahmad Hidayat, “Analisis Sistem Pengupahan Pada Ma’annajah Collection Ditinjau Menurut Ekonomi Islam” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kaim Riau, 2019).

Rizqi Amelia, “Analisis Sistem Pengupahan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UD Gemilang Blitar)”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2018).

**WAWANCARA**

Abud, Wawancara.

Bayu, Wawancara.

Deni, Wawancara.

Istaurini, Wawancara.

Sigit Samsudin, Wawancara.

Sumani, Wawancara.

Sutarto Pujo Wicaksono, Wawancara.