

**IMPLIKASI SISTEM PENGUPAHAN
TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi pada UD Mukti Perkasa, Dengok, Siman)**

SKRIPSI



Oleh:

**Toni Ferdian Apriliano
NIM 401190321**

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

2023

**IMPLIKASI SISTEM PENGUPAHAN
TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi pada UD Mukti Perkasa, Dengok, Siman)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh:

Toni Ferdian Apriliano
NIM 401190321

Pembimbing:

Iza Hanifuddin, M.Ag.,Ph.D.
NIP 196906241998031002

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2023

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : **Toni Ferdian Apriliano**

NIM : 401190321

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

IMPLIKASI SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP KESEJAHTERAAN
KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PADA UD MUKTI
PERKASA, DENGOK SIMAN)

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

Ponorogo, 10 Agustus 2023

Pembuat Pernyataan,



Toni Ferdian Apriliano
NIM 401190321



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 bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1	Toni Ferdian Apriliano	401190321	Ekonomi Syariah	Implikasi Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada UD Mukti Perkasa, Dengok, Siman)

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

Ponorogo, 10 Agustus 2023

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Luhur Prasetyo, S. Ag., M.E.I

NIP. 197801122006041002

Menyetujui,

Pembimbing,

Iza Hanifuddin, M.Ag., Ph.D.

NIP. 196906241998031002



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 : Implikasi Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan
Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada UD
Mukti Perkasa, Dengok, Siman)
Nama : Toni Ferdian Apriliano
NIM : 401190321
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 syariah

Dewan Penguji:

Ketua Sidang
Muhtadin Amri, M.S.Ak.
NIP 198907102018011001

()

Penguji I
Mughtim Humaidi, M.IRKH.
NIP 2027068103

()

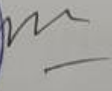
Penguji II
Iza Hanifuddin, M.Ag., Ph.D.
NIP 196906241998031002

()

Ponorogo, 6 September 2023

Mengetahui,
Dekan/Fakultas IAIN Ponorogo



()
Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Toni Ferdian Apriliano
NIM : 401190321
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi/Tesis : Implikasi Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada UD Mukti Perkasa, Dengok Siman)

Menyatakan bahwa skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dewan pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat digunakan semestinya.

Ponorogo, 20 September 2023



Toni Ferdian Apriliano
NIM 401190321

ABSTRAK

Apriliano, Toni Ferdian. Implikasi Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi pada UD Mukti Perkasa Dengok, Siman). *Skripsi*.2023. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing, Iza Hanifuddin, M.Ag., Ph.D.

Kata kunci: Sistem Pengupahan, Kesejahteraan Karyawan.

Kesejahteraan karyawan adalah kondisi dimana seorang karyawan dalam suatu perusahaan mendapatkan pelayanan, fasilitas, dan perlakuan dengan baik. Secara garis besar kesejahteraan karyawan yaitu terpenuhinya kebutuhan karyawan secara jasmani maupun rohani yang dapat menjadi semangat kerja karyawan dalam bekerja. Dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan perusahaan dapat menggunakan upah atau gaji yang diberikan kepada karyawan. Dengan sistem pengupahan yang baik serta tidak menunda-nunda pemberian upah karyawan maka secara tidak langsung mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui sistem pengupahannya.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menggali data pada UD Mukti Perkasa, Dengok Siman, dengan melihat dari implikasi sistem pengupahan terhadap karyawannya sehingga dapat diketahui tingkat kesejahteraan karyawan pada UD Mukti Perkasa melalui sistem pengupahannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan objek UD Mukti Perkasa Dengok Siman. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Narasumber dari penelitian ini adalah pemilik UD Mukti Perkasa dan karyawan UD Mukti Perkasa.

Dengan menerapkan sistem pengupahan yang disertai bonus, dimana peneliti melakukan penelitian menggunakan teori sistem pengupahan untuk melihat tingkat kesejahteraan karyawan di UD Mukti Perkasa, Dengok Siman, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan secara umum. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa perusahaan UD Mukti Perkasa menerapkan sistem pengupahan yang berbasis bonus namun ada ketidaksamaan dalam pemberian bonus disetiap karyawannya. Ketidaksamaan dalam pemberian bonus ini memang dalam islam sedikit berbeda pendapat, karena dalam ekonomi islam dalam system pengupahan menerapkan system pengupahan yang berlandaskan keadilan. Namun walaupun begitu tingkat kesejahteraan antar karyawan sudah terbilang terpenuhi semua.

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
MOTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah.....	6
3. Tujuan Penelitian	6
4. Manfaat Peneliti	6
5. Studi Penelitian Terdahulu.....	7
6. Metode Penelitian.....	14
7. Sistematika Pembahasan	20
BAB II SISTEM PENGUPAHAN	
TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN	22
A. Background Teori.....	22
B. Deskripsi Teori Sistem Upah	23
1. Pengertian Upah	23
2. Jenis-jenis Upah.....	26
3. Sistem Pengupahan.....	27
4. Bonus dan Manfaatnya	29
C. Indikator Kesejahteraan Ekonomi.....	31

1. Pengertian Kesejahteraan	31
2. Jenis Kesejahteraan	33
D. Upah Dalam Islam.....	34
BAB III DATA-DATA SISTEM PENGUPAHAN pada	
UD MUKTI PERKASA, DENGOK SIMAN.....	36
A. Gambaran Umum UD Mukti Perkasa, Dengok Siman	36
B. Sistem Pengupahan UD Mukti Perkasa, Dengok Siman	38
C. Alasan UD Mukti Perkasa Menerapkan Sistem	
Pengupahan Berbasis Bonus	42
D. Implikasi Sistem Pengupahan	
Terhadap Kesejahteraan Karyawan UD Mukti Perkasa.....	46
BAB IV ANALISIS TEORI UPAH TERHADAP	
PRAKTIK KESEJAHTERAAN KARYAWAN	
PADA UD MUKTI PERKASA.....	51
A. Analisis Pelaksanaan	
Pengupahan Karyawan pada UD Mukti Perkasa	51
B. Analisis Penerapan Pengupahan Berbasis Bonus	
pada UD Mukti Perkasa	54
C. Analisis Implikasi Pelaksanaan Pengupahan	
Terhadap Kesejahteraan Karyawan	
pada UD Mukti Perkasa	58
BAB V PENUTUP.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	69
RIWAYAT HIDUP.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
2.1	Jenis Kesejahteraan Karyawan	36



BAB I

PENDAHUUAN

A. Latar Belakang

Sejak Indonesia berdiri, bangsa ini telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan warga negara, yang tertuang dalam pasal 27 ayat 2 dan pasal 28 UUD 1945 yang berbunyi *tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*.¹ Setiap individu memerlukan pekerjaan yang mampu menghasilkan manfaat, dan pekerja adalah seorang bekerja yang berhak menerima upah atau imbalan². Sehingga pekerjaan merupakan salah satu usaha seseorang untuk memperoleh pendapatan atau upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dan mencapai kesejahteraan.³ Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.⁴ Kesejahteraan dapat dijalin dengan adanya hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dengan perusahaan, dalam rangka meningkatkan taraf hidup karyawan maupun perusahaan. Dalam pandangan fiqh muamalah

¹ Yeni Rosdianti, *Hak Pekerja Dan Jaminan Sosial Dalam Instrumen Hukum Nasional Dan Internasional* (Jakarta: Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, 2005), 3.

² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

³ Eka Hermawan Lilik, "Analisis Penerapan Upah Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT BiMU Sukarame Bandar Lampung" (Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2019), 4.

⁴ Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), 130.

disebut dengan *Ijarah al-'amal*, yaitu sewa menyewa tenaga, atau jasa manusia dengan upah atau imbalan.⁵

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022, jumlah Angkatan kerja di Ponorogo naik 0,21% dari tahun sebelumnya.⁶ Namun hal ini belum bisa dijadikan patokan untuk melihat kesejahteraan karyawan sudah terpenuhi atau belum. Upaya perusahaan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dengan cara memberikan kesejahteraan yang memadai terhadap karyawan.⁷ Dalam prakteknya pengupahan karyawan bisa dijadikan acuan untuk melihat kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan. Secara universal praktik pengupahan atau penggajian ini hendaknya memenuhi konsep keadilan dan tidak merugikan salah satu pihak, baik itu pekerja maupun pemilik usaha.⁸ Dalam islam juga sudah dijelaskan dengan konkret dalam menggunakan tenaga seseorang harus ditentukan mengenai jenis pekerjaan, waktu pekerjaan, upah pekerjaan dan waktu pembayaran upahnya, dengan menerapkan hal tersebut kedua belah pihak tidak ada yang dirugikan.⁹ Hal ini bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat dan terwujudnya kesejahteraan karyawan.¹⁰

⁵ Azhar Basyhir Ahmad, *Asas-asas Hukum Muamalah atau Hukum Perdata* (Yogyakarta: FH UII, 2004), 11.

⁶ <https://ponorogokab.bps.go.id/> diakses pada 24 Januari 2023 pukul 20.32 WIB

⁷ B Flippo Edwin, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 2013), 24.

⁸ Wardi Muslich Ahmad, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2015), 233.

⁹ Syafii Antonio Muhammad, *Bank Syari'ah Dari Teori Ke Praktek* (Jakarta: Gema Insani, 2011), 11–12.

¹⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 185.

Kesenjangan upah karyawan yang terjadi beberapa tahun belakangan ini karena covid-19 membuat karyawan mendapat potongan gaji begitu besar hingga terkena PHK.¹¹ Tidak hanya karena covid 19, banyak karyawan yang kurang sejahtera akibat faktor internal dari perusahaan itu sendiri yang membuat kesenjangan yaitu berupa pengupahan. Pemberian upah suatu hal penting yang harus diberikan kepada pekerja atas tenaga yang dikeluarkan.¹² Permasalahan upah dalam Islam sangat diperhatikan, sehingga Islam menegaskan untuk menyegerakan membayar upah buruh yang telah menyelesaikan pekerjaannya.¹³

Tidak semua perusahaan mampu mensejahterakan karyawan, bahkan terkadang ada yang membuat karyawan menjadi kehilangan semangat bekerja karena faktor internal dalam perusahaan. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi semangat dan produktifitas kerja karyawan adalah pengupahan atau penggajian. Salah satu perusahaan yang berhasil menerapkan pengupahan dalam rangka mensejahterakan karyawan dan memajukan perusahaan adalah UD. Mukti Perkasa. UD. Mukti Perkasa adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang suplyer bahan bangunan yang kini sudah banyak toko-toko yang menjadi pelanggan dengan jumlah karyawan 22 orang. UD. Mukti Perkasa mempunyai system gaji yang bisa meningkatkan semangat dan produktifitas karyawan dalam bekerja. Hal ini sudah terbukti pada saat observasi

¹¹ Putri Diana Sampe dan Dongoran Johnson, "Dampak Pemotongan Gaji pada Perusahaan dan pada Karyawan Selama Masa Pandemic Covid 19," *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, Volume 5, no. 3 (2021): 378.

¹² Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II* (Jakarta: Gema Insani, 1995), 361.

¹³ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika, Penerjemah Zainal Arifin* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 404.

awal, pada saat observasi awal ditemukan bahwa upah atau gaji karyawan selalu tepat waktu dan selalu ada bonus setiap bulannya untuk karyawan. Tidak semua perusahaan mampu menerapkan apa yang diterapkan UD. Mukti Perkasa terhadap para karyawannya.

Namun meskipun selalu tepat waktu dan tidak ditunda-tunda, ada sedikit yang membuat peneliti melakukan penelitian ini. Peneliti ingin mengetahui lebih dalam dari bonus yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Bonus yang diberikan kepada karyawan yang satu dan yang lainnya tidak ada kesamaan. Meskipun tidak timbul rasa iri antara karyawan namun dalam ekonomi islam tentu ini sudah tidak sejalan, dimana dalam islam upah diberikan secara adil kepada seluruh karyawan.

Upah dapat kita pandang dari dua segi yaitu, moneter dan yang bukan moneter. Jumlah uang yang diperoleh seorang pekerja selama satu jangka waktu, katakanlah, sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah sesungguhnya dari seorang karyawan tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang boleh dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya: "Pekerja kaya atau miskin, diberi imbalan baik atau buruk, sebanding dengan harga nyata, bukan harga nominal atas jerih payahnya."¹⁴ Dalam pandangan ekonomi klasik di dalam mengklasifikasikan faktor-faktor produksi hanya pada faktor tanah dan karyawan, sedangkan dalam

¹⁴ M.A Mannan, *Islamic Economics; Theory and Practice* (Jakarta: PT. Intermasa, 1992), 116.

pandangan ekonomi modern meliputi modal usaha merupakan faktor penting di dalam produksi.

Keberhasilan dalam perusahaan salah satu nya dari para buruh atau karyawan yang mempunyai kualitas dalam melakukan kegiatan produksi. Karyawan yang mempunyai prestasi dalam melakukan kegiatan produksi, sewajarnya mendapatkan imbalan atau upah yang sesuai dengan apa yang dilakukannya. Upah di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan intensif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja, sehingga dapat memajukan perusahaan itu sendiri dengan mendapatkan kualitas pekerjaan yang lebih baik.¹⁵

Secara teoretis perusahaan dapat berkembang karena perusahaan dapat memberikan kesejahteraan bagi karyawan yang telah melakukan haknya dalam perusahaan. Keseimbangan dalam proses kinerja dalam perusahaan berdampak pada peningkatan keuntungan atau bisa dikatakan *income*. Oleh karena itu peneliti akan meneliti perusahaan UD. Mukti Perkasa lebih mendalam dan kritis agar peneliti dapat mengetahui sistem pengupahan yang ada di UD. Mukti Perkasa apakah mampu meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Untuk semua hal tersebut penelitian lebih lanjut perlu dilakukan pada UD Mukti Perkasa Dengok, Siman Ponorogo.

¹⁵ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam* (Jakarta: Kencana, 2008), 209.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan sistem pengupahan di UD Mukti Perkasa Dengok, Siman, Ponorogo?
2. Mengapa UD Mukti Perkasa menerapkam sistem pengupahan berbasis bonus?
3. Bagaimana implikasi sistem pengupahan pada UD Mukti Perkasa terhadap kesejahteraan karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan sistem pengupahan di UD Mukti Perkasa Dengok, Siman, Ponorogo.
2. Untuk mengkritisi sistem pengupahan berbasis bonus
3. Untuk mengetahui dampak implikasi sistem pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan UD. Mukti Perkasa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis manfaat penelitian dalam tulisan ini adalah agar dapat menjadi tambahan literatur atau referensi dan menambah ilmu pengetahuan penulis serta pembaca mengenai ilmu-ilmu ekonomi Islam khususnya yang berkaitan dengan sistem pengupahan dan kesejahteraan karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang sistem

pengupahan ke perusahaan, agar ke depan perusahaan memiliki referensi untuk memberikan evaluasi bagi elemen yang ada di perusahaan terkhusus pada karyawan.

b. Bagi Karyawan

Untuk menambah wawasan tentang sistem pengupahan yang sesuai dengan nilai-nilai ekonomi islam.

E. Studi Penelitian Terdahulu

Dalam menunjang penelitian ini, peneliti menemukan penelitian terdahulu yang relevan dengan yang penelitian yang sedang diteliti dan dapat dijadikan sebagai referensi yang dapat menyempurnakan penelitian. Penelitian terdahulu sebagai berikut:

Skripsi ini ditulis oleh Rafiuddin, dengan judul “*Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar*”. Hasil dari penelitian ini adalah dalam praktik sistem pengupahan karyawan belum mengimplementasikan nilai-nilai ekonomi islam karena islam dalam aspek memberikan upah kepada karyawan tidak menunda-nunda. Tetapi dalam penetapan upahnya, perusahaan ini sudah dengan yang dianjurkan islam yaitu karyawan sudah mengetahui dan menyepakati terlebih dahulu tentang

upahnya.¹⁶ Perbedaan yang signifikan dari penelitian ini yaitu skripsi ini tidak hanya membahas tentang implementasi sistem pengupahan, tetapi membahas tentang kesejahteraan karyawan yang seharusnya mendapatkan hak mereka setelah melaksanakan kewajiban di perusahaan.

Penulis Rohimah, yang berjudul *Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling)*. Hasil dari penelitiannya yaitu mekanisme pada sistem upah sudah dilakukan dengan baik, karena dalam penentuan upah yang menjadi tolak ukur yaitu pada hasil produksi. Dalam menjalankannya sudah sesuai dengan karakteristik ekonomi islam, penetapan tentang upah sudah diberitahukan pada awal sebelum melakukan sebuah pekerjaan. Secara kesejahteraan dalam pandangan ekonomi islam, tempat usaha sudah memberikan beberapa upah yang diluar dari upah tetap seperti THR, upah lembur, bonus dan jaminan kesehatan serta upah yang didapatkan sudah sesuai dengan standar minimum upah kabupaten.¹⁷ Skripsi yang ditulis oleh Rohimah hampir sama dengan yang akan ditulis pada skripsi ini, yang membedakan yaitu pada tempat penelitian dan juga muatan analisisnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Titin Rusmiati dengan judul *“Implementasi Sistem Pengupahan pada Perjanjian Kerja di BMT An-Nafi*

¹⁶ Rafiuddin, “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar),” (Makassar, UIN Alauiddin Makassar, 2017).

¹⁷ Rohimah, “Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling),” (Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2017).

Batanghari Lampung Timur” yang dilakukan pada tahun 2018. Dengan hasil penelitiannya adalah bahwa besaran upah minimum di BMT An-Nafi` belum sesuai dengan UMP Propinsi Lampung Tahun 2017 sebesar Rp 1.908.447,50 (Satu juta sembilan ratus delapan ribu empat ratus empat puluh tujuh rupiah koma lima puluh sen) per bulan. Sistem pengupahan di BMT An-Nafi` memperhatikan prestasi, jabatan, dan lama kerja. Bagi karyawan tetap memperoleh gaji terendah Rp 1.300.000, - Penetapan status karyawan dinilai dari kinerjanya selama masa *training*. Adapun untuk masa *training*, karyawan memperoleh gaji sebesar Rp 500.000, - di luar uang makan Rp 12.000, - dan transportasi Rp 7.000, - BMT An-Nafi` memberikan bonus, insentif dan THR kepada karyawan. Bonus diberikan kepada karyawan ketika mampu menjual produk sesuai target, besarnya insentif diberikan sesuai dengan prosedur dan jabatan karyawan.¹⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Indah Tri Oktavia dengan judul skripsi “*Sistem Perhitungan Upah pada Pembuatan Sulam Usus Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi di Elfira Collection Natar, Lampung Selatan)*” yang dilakukan pada tahun 2018. Dengan hasil penelitian bahwa terdapat sistem perhitungan upah yang berdasarkan hasil kerja yaitu upah diberikan berdasarkan hasil barang yang diproduksi. Jika dipandang dari etika bisnis Islam maka prinsip tauhid, kebebasan dan pertanggungjawaban sudah sesuai, tetapi jika dikaitkan dengan prinsip keadilan yang dikaitkan dengan sistem perhitungan upah yang

¹⁸ Titin Rusmiati dengan judul “Implementasi Sistem Pengupahan pada Perjanjian Kerja di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur,” *Skripsi* (Lampung: IAIN Metro, 2018).

berdasarkan hasil tanpa membedakan dari jenis pekerjaannya masih terdapat unsur yang merugikan pihak lain yaitu pihak buruh di bagian menyulam, karena buruh akan memperoleh upahnya cukup lama karena proses pengerjaan membutuhkan waktu lama dan keuletan.¹⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Reni Susilowati dengan judul “*Pelaksanaan Pembayaran Gaji Tenaga Kerja di Toko Pasar Punggur. Ditinjau dari Etika Bisnis Islam*” yang dilakukan pada tahun 2019. Dari pemaparan skripsi tersebut memberikan hasil penelitian bahwa terdapat empat cara pembayaran gaji di toko pasar Punggur, yaitu pembayaran gaji per hari kerja, per minggu kerja, per sepuluh hari kerja dan per bulan. Ini berarti semua toko pasar Punggur menggunakan sistem pembayaran gaji menurut waktu. Permasalahannya adalah terjadi pada saat pelaksanaan pembayaran gaji tenaga kerjanya. Belum semua toko pasar Punggur menerapkan prinsip-prinsip etika bisnis Islam.²⁰

penelitian yang dilakukan oleh Nur Qiswah yang berjudul “*Sistem Upah Buruh Pabrik Gabah Perfektif Etika Bisnis Islam (Studi di Baranti Kab Sidrap)*” yang dilakukan pada tahun 2019. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan hasil penelitian bahwa 1) sistem pemberian upah buruh pabrik gabah di Baranti Kab. Sidrap yaitu sesuai dengan jenis pekerjaannya dan sedikit banyaknya upah tergantung dari hasil produksi dan jumlah gabah yang dikelola. Jika produksi

¹⁹ Indah Tri Oktavia, “Sistem Perhitungan Upah pada Pembuatan Sulam Usus Perspektif Etika Bisnis Islam, Studi di Elfira Collection Natar Lampung Selatan,” *Skripsi* (Lampung: IAIN Metro, 2018).

²⁰ Reni Susilowati, “Pelaksanaan Pembayaran Gaji Tenaga Kerja di Toko Pasar Punggur Ditinjau dari Etika Bisnis Islam,” *Skripsi* (Lampung: IAIN Metro, 2019).

gabah sedikit maka upah juga diberikan rendah dan upah juga biasanya diberikan dalam bentuk beras atau uang dan upah juga sering mengalami penundaan dalam pembayaran. 2) praktik upah di Biranti Kab. Sidrap menurut etika bisnis Islam yang telah diterapkan yaitu prinsip keseimbangan, kehendak bebas, tanggung jawab dan kebenaran. Sedangkan prinsip etika bisnis Islam yang belum diterapkan oleh beberapa buruh yaitu kesatuan, dalam hal ini tidak melaksanakan salat apabila telah tiba waktunya karena terlalu sibuk dalam bekerja dan ada pula buruh yang tidak mengerjakan salat meskipun mereka tidak bekerja.²¹

Penelitian yang dilakukan oleh Tamika Fitriyani yang berjudul *“Tinjauan Etika Bisnis Islam Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Buruh Penggilingan Padi Keliling di Desa Sumberrejo Kecamatan Kota Gajah Lampung Tengah”* yang dilakukan pada tahun 2017. Dalam penelitian ini memaparkan hasil mengenai faktor penyebab keterlambatan upah buruh penggilingan padi keliling yaitu ketika penghasilan yang diperoleh sedikit, ketika beras bawon upah potongan beras dari menggiling belum terjual, dan tergantung keberangkatan bekerja menggiling. Kemudian tinjauan etika bisnis Islam nya sudah memenuhi 3 prinsip etika bisnis Islam yaitu prinsip Tauhid, kehendak bebas, dan kebajikan. Sedangkan pada prinsip keseimbangan atau keadilan dan pertanggung jawaban masih ada pihak yang dirugikan.²²

²¹ Nur Qiswah, “Sistem Upah Buruh Pabrik Gabah Perfektif Etika Bisnis Islam, studi di Baranti Kab. Sidrap,” *Skripsi* (Sulawesi: IAIN Pare-Pare, 2019).

²² Tamika Fitriyani, “Tinjauan Etika Bisnis Islam Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Buruh Penggilingan Padi Keliling di Desa Sumberrejo Kecamatan Kota Gajah Lampung Tengah,” *Skripsi* (Lampung: IAIN Metro, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Fuad Fauzan yang berjudul “*Pengaruh Sistem Pembayaran Upah Terhadap Kesejahteraan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT Sindora Seraya di Desa Bantayan Kabupaten Rokan Hilir)*” yang dilakukan pada tahun 2020. Dalam penelitian ini memaparkan hasil mengenai implikasi dari sistem upah secara umum sudah cukup baik, dalam perspektif pihak perusahaan telah memberikan upah yang layak²³. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas terkait sistem pengupahan karyawan yang berdampak pada kesejahteraan karyawan, yang membedakan ialah objek penelitiannya serta garis besar upah yang diteliti. Bahwasanya skripsi ini membahas sistem pengupahan yang berbasis bonus.

Penelitian yang dilakukan oleh Aris Syaiful Bahri yang berjudul “*Analisa Sistem Pengupahan pada UMKM dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Buruh Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada UD Sukri Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo)*” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem upah yang berlaku sudah sesuai dengan ekonomi islam yakni berdasarkan upah sepadan (al-ajr al-mithli). Namun upah yang diberikan masih belum memenuhi keadilan internal dan eksternal pabrik yang berlandaskan asas keadilan, kelayakan dan kewajiban.²⁴ Persamaan dengan skripsi tersebut terletak pada aspek jenis penelitian, metode penelitian, dan sama-sama membahas tentang

²³ Fuad Fauzan, “Pengaruh Sistem Pembayaran Upah Terhadap Kesejahteraan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam,” *Skripsi* (Riau: UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2020).

²⁴ Aris Syaiful Bahri, “Analisis Sistem Pengupahan pada UMKM dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Buruh Perspektif Ekonomi Islam”*Skripsi*, (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019).

sistem upah. Namun yang membedakan yaitu objek penelitian, dan kasus yang diteliti juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Firda Aricahyani yang berjudul “*Sistem Pemberian Upah Kerja dalam Kaitannya dengan Kesejahteraan Pekerja ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Pasar Wage Tulungagung)*”. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem pemberian upah yang digunakan di Pasar Wage Tulungagung menggunakan sistem upah jangka waktu digunakan pada pegawai toko dan tukang parkir, sedangkan kuli angkut menggunakan sistem upah potongan. Sistem pemberian upah berdasarkan perspektif ekonomi islam berlandaskan keadilan dan kelayakan sudah diterapkan pada buruh toko dan kuli angkut, tetapi untuk tukang parkir masih belum. Upah yang didapatkan buruh toko, tukang parkir, dan kuli angkut belum sesuai dengan tingkat kesejahteraan yang diatur pemerintah dalam UMR.²⁵

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, penulis menemukan beberapa hal pembahasan tentang sistem pengupahan perspektif islam dan memeberikan sajian hasil penelitian yang lebih spesifik pada perinsip etika bisnis Islami. Hasil dari analisis dari karya ilmiah terdahulu di atas penulis menyajikan pembahasan topik yang cenderung berbeda. Yakni tentang permasalahan penggajian atau pembayaran upah disertai bonus dengan mengaitkan dengan perspektif ekonomi islam tapi tidak sepenuhnya tentang ekonomi islam. Topik tersebut penulis

²⁵ Firda Aricahyani, “Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam Kaitannya dengan Kesejahteraan Pekerja Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Pasar Wage Tulungagung)”, *Skripsi*, (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2019).

angkat sebab tidak ada satupun penelitian yang penulis temukan serupa atau sama. Khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Adapun yang dimaksud penelitian kualitatif adalah: suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang di amati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu secara *holistik* (utuh).²⁶ Jenis penelitian ini yaitu *field research* (penelitian lapangan), data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung terhadap objek.²⁷ Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana analisis sistem pengupahan yang ada di UD. Mukti Perkasa, serta meneliti tentang kesejahteraan karyawan. Pada penelitian ini peneliti menekankan pada data yang berupa kata, laporan tertulis atau gambar dan tidak menekankan pada angka.

2. Lokasi/Tempat Penelitian (Penelitian Lapangan)

Penelitian ini dilakukan di UD. Mukti Perkasa yang berada di Jl. Raya Ponorogo-Pacitan, Dengok, Siman Ponorogo. Peneliti memilih tempat ini

²⁶ Lexy J Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet. XVII* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), 4.

²⁷ Aji Damanuri, "Metodologi *Penelitian Muamalah*," *STAIN PO PRESS*, 2010, 6.

karena perusahaan ini memiliki sistem pengupahan yang disertai bonus yang cenderung selalu diberikan bersamaan dengan upah bulanan karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di UD Mukti Perkasa.

3. Data dan Sumber Data

Secara garis besar data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

a) Data Primer

Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pemilik perusahaan dan karyawan yang berada di UD. Mukti Perkasa dengan menggunakan transkrip wawancara sebagai pedoman penggalian data kemudian memaparkan hasil wawancara yang dijawab dengan terbuka.

b) Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui buku-buku, jurnal, artikel, penelitian terdahulu atau data yang diperoleh dari perusahaan lain yang masih berkaitan dengan perusahaan yang diteliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif menggunakan instrumen penelitian, digunakan untuk memperoleh data yang akurat.. Berikut teknik yang digunakan dalam pengumpulan data:

a) Wawancara

Ada beberapa macam wawancara, yaitu wawancara terstruktur,

semiterstruktur dan tidak terstruktur.²⁸ Peneliti melakukan wawancara dengan pemilik dan juga karyawan UD Mukti Perkasa.

b) Metode Observasi

Metode observasi melakukan penelitian dengan mengamati dan mencatat suatu hal yang penting untuk bahan penelitian. Sehingga penelitian harus mengamati secara saksama mengenai fenomena-fenomena yang ada di UD. Mukti Perkasa yang spesifik pada aspek sistem pengupahan dilihat dari sudut pandang ekonomi islam dan implementasi sistem pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan

c) Metode Dokumentasi

Dalam metode dokumentasi, peneliti melakukan penggalian informasi tentang UD. Mukti Perkasa bisa menggunakan dokumen-dokumen, arsip-arsip yang relevan dengan yang peneliti seperti menggali data tentang sistem pengupahan.

5. Teknik Pengolahan Data

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

a) Reduksi Data

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Cet. IV* (Bandung: CV. Alfabeta, 2008), 317.

Mereduksi data dan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya jika diperlukan

b) Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dengan mencermati dan memahami data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c) Penarikan Kesimpulan

Langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.²⁹

6. Teknik Analisis Data

Analisa data dalam penelitian kualitatif adalah proses mengatur urutan

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 244.

data, mengelompokkan ke dalam suatu pola, kategori dan uraian dasar.³⁰ Definisi tersebut memberikan gambaran tentang betapa pentingnya kedudukan analisis data dilihat dari segi tujuan penelitian. Prinsip pokok penelitian kualitatif adalah menemukan teori dari data.³¹

Analisis data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan secara induktif, yaitu bersifat analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut, selanjutnya dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul. Bila berdasarkan data yang dikumpulkan secara berulang-ulang dengan teknik triangulasi, ternyata hipotesis diterima, maka hipotesis tersebut berkembang menjadi teori.³²

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan data yang akan digunakan peneliti dalam melakukan penelitian dan menetapkan teori yang tepat digunakan dalam penelitian menganalisis sistem upah yang ada di UD Mukti Perkasa dengan menggunakan perspektif ekonomi islam yang mana hanya melihat secara sempit dari sudut pandang islam, selain itu peneliti juga menganalisis tentang implementasi terhadap kesejahteraan karyawan yang ada di UD. Mukti Perkasa

³⁰ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 28.

³¹ Lexy J Meleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, cet. 29 (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), 103.

³²Ibid., 245.

7. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kesahihan validitas dan keandalan reliabilitas. Dalam penelitian ini, validitas dan reliabilitas data yang akan digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.³³

Untuk mendapatkan kepercayaan hasil penelitian, peneliti menggunakan metode Triangulasi dengan dua metode Triangulasi yakni:

a. Triangulasi Sumber

Mencari data dari sumber yang beragam dari beberapa sudut pandang dan hasil observasi. Peneliti mengumpulkan data dari beberapa informan agar data yang diperoleh objektif. Data yang diperoleh dari pemilik UD. Mukti Perkasa dan karyawan yang secara teknis terlibat langsung dalam perusahaan. Data dari kedua informan tersebut kemudian diolah dengan dideskripsi, dikelompokkan dan kemudian dianalisis dan dibandingkan dengan observasi yang telah dilakukan untuk menemukan data yang sama ataupun yang berbeda sehingga menemukan kesimpulan yang objektif.

b. Triangulasi Teknik

³³Lexy J Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, 330-331.

Triangulasi teknik yaitu mengecek data kepada sumber yang sama tetapi menggunakan metode yang berbeda. Dalam penelitian ini peneliti mengecek kembali data yang telah ditemukan dalam proses wawancara dengan karyawan, kemudian peneliti menggali data dengan bagian yang menetapkan upah di dalam perusahaan ini. Setelah mendapatkannya peneliti membandingkan dengan observasi yang telah dilakukan.

G. Sistematika pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka pembahasan dibagi menjadi 5 bab. Dari beberapa bab tersebut, terdapat sub-sub bab yang merupakan rangkaian pembahasan dalam penelitian. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan mengenai judul penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi penelitian terdahulu, metode penelitian (jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data, teknik pengecekan keabsahan data), dan sistematika pembahasan.

BAB II SISTEM PENGUPAHAN DAN INDIKATOR KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Pada bab ini menguraikan tentang teori yang mendasari berkaitan dengan pembahasan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah system pengupahan di UD Mukti Perkasa yaitu teori sistem pengupahan dan indikator kesejahteraan

karyawan.

BAB III DATA SISTEM PENGUPAHAN PADA UD MUKTI PERKASA, DENGOK SIMAN

Bab ini merupakan hasil penelitian lapangan mengenai pelaksanaan sistem pengupahan yang berada di UD Mukti Perkasa, yang berdampak terhadap kesejahteraan para karyawan.

BAB IV ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA UD MUKTI PERKASA

Pada bab ini merupakan penafsiran dan menggunakan teori untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah. Pada bab ini memuat hasil penelitian yang berisi tentang hasil analisis sistem pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan di UD Mukti Perkasa Dengok Siman Ponorogo.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dari seluruh rangkaian pembahasan sampai bab empat, yang berisi kesimpulan dan saran-saran untuk memudahkan pembaca memahami isi dari penelitian.

BAB II

SISTEM PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

A. Background Teori

Anatara tahun 1500 dan 1750, ditengah gencarnya upaya Inggris untuk mendirikan koloni seberang lautan, para ekonom *merkantilisme* sebagai taktik ekonomi, yang menekankan untuk meraih kekayaan bagi negara. Namun David Ricardo menentang pemikiran yang memandang perdagangan hanya bertujuan mengumpulkan emas atau perak. Melalui teori keunggulan komperatif, David Ricardo menyatakan bahwa sebuah negara harus memusatkan kegiatan perekonomiannya pada industri-industri yang menjadi keunggulannya paling komkompetitif secara internasional. Karya David Ricardo yang berjudul *Principles of Political Economy and Taxation* (Prinsip-Prinsip Ekonomi Politik dan Perpajakan) pada tahun 1817, dalam buku ini David Ricardo mengemukakan pemikirannya mengenai teori nilai tenaga kerja yang menjelaskan 3 faktor, yang pertama kedua sektor memiliki tingkat upah dan tingkat keuntungan yang sama, kedua, modal yang digunakan dalam produksi terdiri dari upah saja, dan ketiga, periode produksi memiliki jangka yang sama untuk semua barang.

Gran Theory Kesejahteraan yaitu *Welfare State* menurut Bentham (1748-1832), mempromosikan gagasan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab unruk menjamin *the greatest happines* (atau *welfare*) *of the greatest number of their citizens*. Bentham menggunakan istilah *utility* (kegunaan) untuk menjelaskan konsep kebahagiaan atau kesejahteraan. Berdasarkan

prinsip utilitarianisme yang ia kembangkan, Bentham berpendapat bahwa sesuatu yang dapat menimbulkan kebahagiaan ekstra adalah sesuatu yang baik, sebaliknya sesuatu yang menimbulkan sakit adalah buruk.¹ Kesejahteraan dapat diartikan dengan terpenuhinya semua kebutuhan hidup, makmur, sentosa, dan tidak merasa kekurangan.

Dari dua teori tersebut alasan dari peneliti menggunakan dua teori tersebut karena teori tersebut relevan dengan penelitian yang berada di UD Mukti Perkasa yang meneliti tentang bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan UD Mukti Perkasa sehingga berdampak atau mampu meningkatkan kesejahteraan para karyawan yang bekerja di UD Mukti Perkasa.

B. Deskripsi Teori Upah

1. Pengertian Upah

Tenaga kerja merupakan faktor produksi kedua dalam perusahaan yang dianggap paling penting, sebab melalui jasa tenaga kerja inilah sumber daya alam menjadi hasil produksi yang bernilai. Untuk itu, atas jasa dan tenaga yang diberikan kepada pihak perusahaan, maka tenaga kerja berhak atas balas jasa atau imbalan dari majikan atau perusahaan berupa penghasilan dalam bentuk upah. Setiap tenaga kerja yang bekerja tentu tujuan utamanya ialah mendapatkan penghasilan atau upah, namun sebenarnya sebagai tenaga kerja atau karyawan hanya bekerja dengan baik dan disiplin. Oleh karena itu

¹ Oman, Sukmana, "Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan (*Welfare State*)", *Jurnal Sospol*, Vol 2 No. 1 (2016), 103.

pemilik perusahaan lah yang bertugas memikirkan upah karyawannya, karena karyawan telah memberikan tenaga dan pikirannya terhadap perusahaan.

Dalam ilmu ekonomi banyak sekali pendapat-pendapat dari para ahli ekonomi tentang apa itu upah atau pengupahan. Mulai dari pakar ekonomi klasik sampai ekonomi modern memiliki pandangan sendiri-sendiri tentang pengupahan, namun makna dari semua pemikiran tersebut masih memiliki makna yang sama. Menurut Imam Soepomo upah adalah pembayaran yang diterima buruh atau karyawan selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurutnya upah diberikan pihak perusahaan kepada buruh atau karyawan untuk melakukan pekerjaan. Bila tidak ada upah maka tidak ada hubungan kerja, kecuali pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.² Jadi upah akan diberikan kepada karyawan atas apa yang dikerjakan karyawan sesuai dengan perjanjian awal antara perusahaan dengan karyawan, sehingga mampu berjalan seimbang antara pihak perusahaan yang mengeluarkan upah dan pihak karyawan yang menerima upah.

Upah bagi karyawan merupakan tujuan utama seorang karyawan melakukan pekerjaan, karena sebagai bekal hidup atau pemenuhan kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Oleh karena itu diadakan berbagai ketentuan dalam perundang-undangan sebagai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayarkan oleh pihak perusahaan dan diterima oleh karyawan.³ Upah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan secara tegas ditetapkan

² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1980), 5.

³ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), 108.

berupa uang yang akan dibayarkan, tidak dapat diserahkan kepada salah satu pihak, maksudnya ialah upah harus dibayarkan secara langsung kepada pihak terkait dan tidak boleh diwakilkan. Besarnya upah berupa uang harus ditetapkan dalam perjanjian kerja dan tidak boleh diubah yang mana dapat merugikan karyawan.⁴

Imbalan yang diberikan pihak perusahaan kepada pihak karyawan pada umumnya berdasarkan pada tiga fungsi yang ada di Indonesia, yaitu:

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- 3) Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Dengan prinsip pengupahan berlandaskan pada fungsi yang ditetapkan di Indonesia, maka karyawan dapat bekerja dengan semangat dan produktivitas yang tinggi tanpa memikirkan permasalahan upah yang akan diberikan perusahaan. Selain itu, upah atau imbalan yang diterima oleh karyawan atau pekerja sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya dapat digolongkan kedalam bentuk sebagai berikut:

- 1) Upah atau gaji dalam bentuk uang
- 2) Tunjangan
- 3) Fringe benefit, dan
- 4) Kondisi lingkungan kerja.⁵

Dapat diketahui bahwasanya upah atau imbalan adalah suatu balas

⁴ Ibid., 98.

⁵ Ibid., 109.

jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas suatu pekerjaan yang dikerjakan karyawan yang dibayarkan atas perjanjian sebelum bekerja antara karyawan dan perusahaan. Dalam perjanjian atau kesepakatan awal lah yang menentukan besaran upah yang akan diterima karyawan ketika bekerja disuatu perusahaan.

2. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dibagi menjadi dua yaitu:

a) Pemberian upah dilihat dari bentuk pembayaran

Sistem pengupahan tenaga kerja dalam definisi ilmu ekonomi dikelompokkan menjadi dua bentuk yakni gaji dan upah. Gaji diartikan sebagai pemberian imbalan kepada tenaga kerja profesional. Dan umumnya pembayaran gaji dibayarkan setiap satu bulan sekali. Sedangkan upah diartikan sebagai pemberian imbalan kepada tenaga kerja kasar yang pekerjaannya tidak menetap.⁶

b) Pemberian upah dari segi upah nominal dan upah riil

Dalam pasar tenaga kerja upah terbagi menjadi dua yakni upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah upah yang diberikan pemilik usaha atau perusahaan kepada tenaga kerja atau karyawan sebagai pembayaran atas kemampuan fisik maupun mental yang digunakan dalam kegiatan produksi. Sedangkan upah riil adalah tingkat upah yang diukur dari kemampuan upah tersebut menyediakan barang dan jasa yang

⁶ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi: Teori Pengantar*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005), 350.

digunakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja.⁷

Namun dalam dunia usaha atau dunia kerja seringkali menggunakan upah yang berbentuk uang atau nominal. Karena upah nominal terus mengikuti dengan bertambahnya maju perusahaan dan mengikuti arus perkembangan zaman yang mana setiap tahun selalu ada kenaikan upah minimum, yang dijadikan patokan suatu perusahaan dalam memberi upah karyawannya.

3. Sistem Pengupahan

Sistem adalah unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas⁸. Sistem Upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh perusahaan dan buruh atau karyawan. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. Sistem upah menurut istilah merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan memberikan upah atau kompensasi dari hasil yang telah dicapai oleh karyawan.

Penetapan upah untuk tenaga kerja ada berbagai sistem upah, diantaranya sebagai berikut:⁹

⁷ Ibid., 351.

⁸ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), 1320.

⁹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), 182-184.

a) Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pengupahan ini, upah ditentukan berdasarkan lamanya waktu yang dihabiskan seorang pekerja untuk pekerjaan dibawah struktur upah ini. Pembayaran bisa dilakukan dalam hitungan per-jam, harian mingguan, hingga bulanan, ini adalah opsi yang sering digunakan perusahaan untuk mengupah karyawan.

b) Sistem upah potongan.

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

c) Sistem upah pemufakatan

Sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

d) Sistem skala upah berubah.

Dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya jika harga turun upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

e) Sistem upah borongan

Sistem upah ini adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali

dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja.

f) Sistem upah premi.

Cara pemberian upah ini merupakan komisi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi “premi”. Premi dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya.

g) Sistem pembagian keuntungan.

Sistem ini berarti pemberian upah atau pembagian keuntungan di akhir tahun ketika sebuah perusahaan menutup pembukuannya dan mendapat sebuah keuntungan besar. Upah ini diberikan disamping upah yang diterima pekerja pada waktu tertentu.¹⁰

4. Bonus dan manfaatnya

Bonus atau upah tambahan adalah upah diluar yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar upah pokok. Bonus biasanya diberikan perusahaan kepada karyawan atas suatu prestasi karyawan selama bekerja dalam rentang waktu tertentu. Pemberian bonus ini diberikan atas dasar mengapresiasi karyawan yang mampu mencapai target perusahaan, atau perusahaan mendapat keuntungan penjualan yang lebih. Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas

¹⁰ Ibid., 126.

jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya, serta diberlakukan berkala, sekali terima tanpa adanya ikatan pada masa yang akan datang.¹¹ Bonus bisa dibayarkan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi atau kinerja yang bagus.

Setiap perusahaan atau pemilik perusahaan tentunya memiliki tujuan yang jelas dalam memberikan bonus kepada karyawannya. Adapun tujuan dari pemberian bonus ini meliputi sebagai berikut:

- 1) Memaksimalkan kinerja karyawan
- 2) Mendorong semangat kerja karyawan
- 3) Memberikan kepuasan kerja karyawan
- 4) Memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja
- 5) Menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya
- 6) Mempertahankan karyawan yang ada
- 7) Menambah kedisiplinan karyawan
- 8) Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

¹¹ Suwatno dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2016), 235.

C. Indikator Kesejahteraan Ekonomi

1. Pengertian Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan diluar gaji, biasanya berupa transportasi, uang lembur, cuti, kantin, asuransi, jamsostek dan sebagainya. Kesejahteraan bisa diartikan dengan aman, Sentosa, makmur atau selamat (terbebas dari segala gangguan, kesukaran dan sebagainya). Dalam ilmu ekonomi modern, kesejahteraan ekonomi dapat didefinisikan sebagai bagian kesejahteraan yang dapat dikaitkan dengan alat pengukur uang.¹²

Pelayanan kesejahteraan karyawan tersebut dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan dalam memperoleh keamanan dari segi fisik dan psikis bagi karyawan beserta keluarganya serta menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga labour turnover relatif rendah. Pakar ilmu manajemen sumber daya manusia telah mendefinisikan pengertian kesejahteraan karyawan didalam berbagai sumber dan literature manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Menurut Undang-undang kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik

¹² Siti Nur Mahmudah, "Pengaruh Zakat Maal Terhadap Tingkat *Kesejahteraan* Mustahiq di Yatim Mandiri Kediri," *Jurnal Al-Hikmah*, Volume 6, Nomor 1, (2018), 80.

didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat¹³.

2. Mengenai kesejahteraan karyawan, Hasibuan memberi batasan bahwa: Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja karyawan meningkat¹⁴.
3. Secara sederhana Moekijat mendefinisikan kesejahteraan karyawan adalah “sebagai setiap pelayanan atau kenikmatan yang diberikan oleh seorang majikan sebagai tambahan gaji dan upah biasa.”¹⁵
4. Mutiara Pangabean adalah: “Kesejahteraan pegawai dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai”.¹⁶

Dari keempat pendapat para ahli diatas, maka dapat diperoleh pengertian yang lebih jelas, bahwa kesejahteraan merupakan pelayanan, pemenuhan serta usaha dari pemimpin perusahaan mengakomodir segala kebutuhan tenaga kerja material dan non material, untuk merangsang dan meningkatkan semangat atau produktifitas kerja karyawan, sehingga

¹³ UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta: Visimedia, 2015), 20.

¹⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) 183.

¹⁵ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pionir Jaya, 2003), 222.

¹⁶ Mutiara S. Pangabean, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 96.

tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai.

2. Jenis Kesejahteraan Karyawan

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan perusahaan akan bervariasi, hal ini disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Banyak para ahli yang mengelompokkan kesejahteraan ini menjadi bagian-bagian tertentu, tetapi pada hakikatnya memiliki tujuan yang sama. Panggabean mengemukakan bentuk-bentuk kesejahteraan yang diberikan, yaitu sebagai berikut :

- a) Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang pensiun, tunjangan hari raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas
- b) Kesejahteraan yang bersifat fasilitas antara lain sarana ibadah, kaferia, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan, dan izin.
- c) Kesejahteraan bersifat pelayanan, antara lain yaitu jaminan kesehatan, jempunan karyawan, asuransi, dan kredit rumah.¹⁷

Adapun jenis-jenis kesejahteraan karyawan menurut Malayu S.P. Masibuan. Untuk dapat lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:¹⁸

Tabel 2.1

Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan

No.	Ekonomi	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang pensiun	Tempat ibadah	Kesehatan
2	Tunjangan hari raya	Pendidikan	Bantuan hukum

¹⁷ Ibid., 97.

¹⁸ Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara,2003)

3	Bonus	Koperasi	Kredit rumah
4	Uang Duka	Kafetaria	Asuransi
5	Pakaian Dinas	Olahraga	
6	Uang Pengobatan		
7	Uang Makan		
8	Uang Transport		

Kesejahteraan dalam suatu perusahaan dapat dilihat melalui tiga kategori yang mana telah diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan yang meliputi dari segi ekonomi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, fasilitas-fasilitas yang memadai untuk para karyawan dan pelayanan yang baik dari perusahaan sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Dengan demikian karyawan yang mendapat semua aspek tersebut akan lebih semangat bekerja, menumbuhkan disiplin bekerja, dan tentunya tercapai kesejahteraan bagi kehidupannya.

D. Pengertian Upah/Ijarah dalam Pandangan Islam

Menurut Fiqh Mua'malah upah disebut juga dengan Ijarah. *Al-Ijarah* yang berasal dari kata al-ajru yang menurut bahasanya adalah *al-'iwadh* yang arti bahasa Indonesia adalah ganti atau upah.¹⁹ Pada garis besarnya ijarah terdiri atas dua pengertian, yaitu: pertama, pemberian imbalan karena mengambil suatu manfaat dari suatu 'ain, seperti menyewakan sesuatu barang ke orang lain

¹⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 1.

dengan kesepakatan menyewa dan nominal kompensasi nya sesuai yang disepakati. Kedua, pemberian suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, kemudian orang yang melakukan suatu pekerjaan diberikan suatu balas jasa sesuai kesepakatan, seperti seorang pemilik perusahaan memberikan suatu kewajiban kepada seseorang atas dasar memerlukan keahliannya, kemudian memberikan balas jasa atas pekerjaannya.

Dalam Islam, upah termasuk dalam pembahasan ijarah yaitu akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi. Oleh karena itu, transaksi ijarah adalah akad (transaksi) terhadap jasa tertentu dari seorang pekerja dengan suatu kompensasi yang berupa materi maupun non materi. Kompensasi diberikan oleh orang yang memberikan pekerjaan (*musta'jir*) karena dia memperoleh pelayanan jasa berupa tenaga atau fisik maupun intelektual. Secara umum, ijarah ada dua; pertama, akad yang berkaitan dengan orang yang dikenal dengan transaksi ketenagakerjaan. Kedua, akad yang berkaitan dengan barang yang dikenal dengan istilah kerja.²⁰

Menurut Adiwarman A.Karim ijarah adalah hak dalam memanfaatkan asset dengan membayar imbalan tertentu.²¹ Beberapa ulama yaitu Syafi'I, Hanafi, Maliki dan Hambali, tidak berselisih dalam mendefinisikan Ijarah, yaitu transaksi terhadap suatu manfaat dari seseorang atas keahliannya, dengan imbalan dan sifat tertentu. Konsep upah muncul dalam kontrak Ijarah, yaitu

²⁰ M.Ismail Yusanto dan M. Arif Yunus, *Pengantar Ekonomi Islam, cet. ke-1* (Bogor: Al-Azhar Press, 2009), 190.

²¹ A.Karim Ghufroon, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 100.

seseorang yang memiliki tenaga atau keahlian dan dimanfaatkan tenaganya (*Ajir*) oleh orang yang memanfaatkan tenaganya (*Musta'jir*) dengan memberikan kompensasi atas manfaatnya. Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi atas imbalan yang berupa upah (*Al-ujrah*).²² Dan Nabi mengatakan, siapa yang akan mempekerjakan orang harus memberitahukan upahnya.²³

Adapun dasar hukum yang mendasari dari upah yaitu:

Diriwayatkan dari Umar r.a bahwasanya Nabi Muhammad SAW bersabda:

أُعْطُوا الْأَجِيرَ أُجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”

(H.R. Ibnu Majalah dan Imam Thabrani).²⁴

Dilihat dari objek Ijarah berupa manfaat suatu benda maupun tenaga manusia Ijarah itu terbagi kepada dua bentuk, yaitu: ²⁵

- a) Ijarah ain, yakni ijarah yang berhubungan dengan penyewaan benda yang bertujuan untuk mengambil manfaat dari benda tersebut tanpa memindahkan kepemilikan benda tersebut, baik benda bergerak, seperti menyewa kendaraan maupun benda tidak bergerak, seperti sewa rumah.

²² Ghufroon A Mas'adi, *Fiqh Muamalat Konteksual* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 182.

²³ Jusmliani, *Teori Ekonomi Dalam Islam* (Yogyakarta: Kreasi Kencana, 2005), 195.

²⁴ Ibnu, Hajar Al-Asqolani. *Bulughul Maram*, (Semarang:Toha Putra), 187.

²⁵ Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah: Prinsip dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 131.

b) Ijarah amal, yakni ijarah terhadap perubahan atau tenaga manusia yang diistilahkan dengan upah mengupah, ijarah ini digunakan untuk memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atau jasa dari pekerjaan yang dilakukan.

Jadi istilah sewa biasanya digunakan dalam memanfaatkan benda sedangkan istilah upah digunakan dalam memanfaatkan tenaga.²⁶ Menentukan bentuk dan jenis pekerjaan sekaligus menentukan siapa pekerja yang akan melakukan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting. Maka dari itu, pemberi upah dapat memperkirakan jenis suatu pekerjaan ke karyawan, selain itu agar dapat menentukan kadar tenaga pengorbanan setiap karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam Islam upah dapat digolongkan menjadi 2 bagian:

a) Upah yang telah disebutkan (*Ajrun Musamma*)

Upah yang disebut (*Ajrun Musamma*) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak musta'jir tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak mu'jir juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syarak. Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan (*Ajrun Musamma*).

²⁶ Hendi Suhendi, *Fiqih Mu'amalah*, 2.

Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah di sebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (*Ajrun Musamma*).²⁷

b) Upah sepadan (*Ajrun Mitsli*)

Ujrah al mitsli adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja pada saat terjadi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukannya tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak.²⁸

²⁷ Taqyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), 103.

²⁸ M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), 99-100.

BAB III

DATA SISTEM PENGUPAHAN PADA UD MUKTI PERKASA

A. Gambaran Umum UD Mukti Perkasa

UD. Mukti Perkasa adalah perusahaan yang berjalan dibidang suplyer barang-barang bangunan. Tidak seperti bayangan jika melihat kondisi UD. Mukti Perkasa yang saat ini berkembang begitu pesat dan mempunyai banyak pelanggan. UD. Mukti Perkasa didirikan oleh Bapak Angga Bayu Mukti Eko Purnomo pada bulan November 2016. Untuk nama yang digunakan tidak lain menggunakan nama beliau sendiri yaitu Mukti. Bapak Angga Bayu Mukti Eko Purnomo dulunya dalam awal berdirinya UD.Mukti Perkasa hanya ditemani oleh 3 karyawan saja. Dan untuk gudang juga masih ditempatkan dirumah orang tuanya yang juga membuka toko bangunan. Awal mula untuk mencari pelanggan atau promosi beliau setiap ada toko bangunan selalu dimasuki untuk menawarkan produknya, namun masih lingkup Ponorogo. Dengan dibantu 3 karyawannya beliau bisa menembus sampai keluar kota seperti Magetan, Madiun, dan Trenggalek. Setelah pelanggan mulai banyak beliau mulai membuat gudang untuk meletakkan stok-stok barangnya.¹

Selain itu beliau juga menambah karyawan untuk bisa mempromosikan produknya ke berbagai daerah, dan sampai sekarang jumlah karyawan seluruhnya ada 20 orang dimana ada bagian supervisor, admin, sales, dan bagian kirim/gudang. Dan untuk wilayah yang sampai saat ini sudah menjadi

¹ Angga Bayu Mukti Eko Purnomo, *Wawancara*, 10 Maret 2023.

pelanggannya ada Ponorogo, Madiun, Magetan, Wonogiri, Pacitan, Trenggalek, Tulungagung, dan Blitar. Perusahaan ini juga telah memiliki surat izin usaha seperti SIUP dan surat izin bangunan.²

Dalam usahanya memimpin UD Mukti Perkasa agar semakin maju dan mengontrol kinerja karyawannya Bapak Angga dibantu oleh Bapak Agus Maksu yang berada dibagian supervisor yang tugasnya mengontrol barang keluar masuk, sementara dibagian admin ada 3 karyawan yaitu Devy, Amelia, dan Muna, yang bertugas membuat nota pesanan dan mencatat pembukuan kantor UD Mukti Perkasa. Dalam mempromosikan baran-barangnya Bapak Angga dibantu oleh 8 orang sales marketing ada Arif Priyantoko, Sigit Hasan, Saiful, Erlangga, Rokhim, Bighka, Fuad, dan Edo, yang mana semua tersebar ke seluruh daerah masing-masing mulai dari Ponorogo, Madiun, Pacitan, Trenggalek, Tulungagung, Karanganyar, Ngawi, Blitar, dan Sragen. Sedangkan untuk proses pengiriman dan bagian gudang juga ada 8 karyawan diantaranya yaitu, Seno, Toni, Faris, Mifdar, Agus, Zaenal, Ega, dan Andi. Mereka semua bertugas membongkar muatan stok barang yang datang dan mengirimkan barang pesanan ke toko-toko bangunan langganan UD Mukti Perkasa.

Mekanisme produksi pada UD. Mukti Perkasa diawali dengan tahap pengambilan yang dilakukan dengan cara yaitu mengambil dari pabriknya secara langsung. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan harga yang lebih terjangkau karena tanpa perantara. Bahkan UD. Mukti perkasa juga sudah membuat barang yang menggunakan nama UD. Mukti Perkasa sendiri, meskipun tidak produksi

² Angga Bayu Mukti Eko Purnomo, *Wawancara*, 10 Maret 2023

sendiri. Tujuan mengambil barang langsung dari pabrik yaitu dapat melihat terlebih dahulu kualitas barang nya dan harga yang diberikan juga beda daripada mengambil barang lewat perantara.

Tahap yang selanjutnya adalah stok. UD. Mukti Perkasa dalam pendatangan barang pasti dalam jumlah yang terbilang cukup banyak, hal ini dilakukan agar dapat menyimpan stok digudang apabila dari toko mengorder barang sewaktu-waktu barang selalu tersedia.

Untuk strategi pemasaran di UD.Mukti Perkasa awalnya dulu mendatangi setiap toko bangunan yang ada di Ponorogo untuk menawarkan produknya. Dan seiring bertambahnya karyawan seperti sales, Bapak Angga menggunakan sales untuk keliling ke toko-toko bangunan. Sampai saat ini pelanggan UD. Mukti Perkasa tidak hanya didalam kota, namun sudah sampai luar kota seperti Madiun, Magetan, Wonogiri, Pacitan, Trenggalek, Tulungagung, dan Blitar. Selain menggunakan sales strategi untuk menarik pelanggan agar loyal diantaranya memberikan diskon untuk beberapa barang tertentu, dan ada bonus bagi toko bangunan yang sering order barang di UD. Mukti Perkasa. System pembayarannya juga bisa secara cash maupun kredit. Untuk pembayaran system kredit nanti bisa dibayarkan kepada sales yang datang ke toko tersebut.

B. Pelaksanaan Sistem Pengupahan di UD Mukti Perkasa Dengok, Siman, Ponorogo

Diungkapkan oleh pimpinan UD Mukti Perkasa yaitu Bapak Angga Bayu yang mengatakan bahwa penerapan sistem pengupahan yang digunakan oleh UD

Mukti Perkasa hampir sama dengan sistem pengupahan pada kebanyakan tempat usaha, yaitu dengan membuat kesepakatan bersama di awal antara kedua pihak yang bersangkutan agar tidak ada pihak yang dirugikan. Selain itu gaji/upah karyawan juga diberikan setiap satu bulan sekali secara bersamaan kepada karyawan kecuali dibagian gudang karena memiliki sistem upah yang berbeda dibandingkan dibagian admin dan sales. Karena sistem upah di bagian gudang berbeda dengan dibagian admin dan sales yang dimana bagian sales dan admin dalam pemberian gaji dilakukan secara bersama setiap satu bulan sekali sedangkan dibagian gudang tetap diberikan satu bulan sekali namun disesuaikan kapan karyawan gudang itu masuk kerja pertama kali.³ Upah disini dibayarkan sesuai dengan apa yang dikerjakan dan dibuat secara seadil-adilnya agar tidak terjadi kesenjangan antara karyawan.

Hasil dari wawancara dengan Amelia salah satu admin senior di UD Mukti Perkasa. Beliau menuturkan bahwa sistem pengupahan yang ada di UD Mukti Perkasa menggunakan dua sistem pengupahan, yaitu sistem pengupahan bulanan dan harian, dimana yang sistem pengupahan bulanan ditujukan kepada karyawan dibidang marketing/sales, dan dibagian admin kantor. Sedangkan sistem pengupahan harian ditujukan kepada karyawan yang berada dibagian gudang yang mana dihitung dari berapa kali pengiriman barang dalam sehari. Yang dimaksud dengan upah harian yaitu karyawan gudang digaji sesuai berapa hari masuk dalam satu bulan dan untuk pengupahan nya tetap diberikan satu bulan sekali. Hal ini sudah disepakati sejak awal para karyawan bekerja di UD Mukti Perkasa, sehingga

³ Angga Bayu, *Wawancara*, 10 Maret 2023

tidak ada rasa iri antara karyawan dibagian gudang dengan karyawan dibagian marketing dan admin. Dalam pemberian upah, UD Mukti Perkasa selalu memberikan pembayaran upah secara tepat waktu tanpa ditunda-tunda, hal ini yang membuat karyawan merasa dihargai dan diprioritaskan dalam bekerja.⁴

Hal ini juga diungkapkan oleh Devy yang bekerja sebagai admin di UD Mukti Perkasa, bahwa dalam pemberian sistem upah di UD Mukti Perkasa masih sama dengan perusahaan yang lainnya. Beliau juga mengatakan pengupahannya diberikan setiap satu bulan sekali bersamaan dengan karyawan dibagian marketing. Ini sudah disepakati sejak awal bekerja disini bahwa upah diberikan setiap satu bulan sekali⁵. Hasil wawancara dengan Faris karyawan yang berada dibagian gudang mengatakan terkait sisten pengupahan sudah sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku pada umumnya. Disini di UD Mukti Perkasa system gaji yang diberikan adalah gaji pokok dan gaji lembur. Gaji pokok diberikan setiap satu bulan sekali sesuai dengan berapa hari masuk dalam sebulan. Misal dalam sebulan tidak masuk kerja 3 hari maka gaji dipotong 3 hari, namun meskipun demikian karyawan bagian gudang yang libur selain hari minggu dan tidak lebih 3 hari tidak mendapat potongan gaji. Sedangkan gaji lembur diberikan apabila jam kerja sudah selesai dan ada stok barang datang disuruh untuk bongkar muatan maka kami para karyawan gudang mendapat upah lembur yang mana upah langsung diberikan saat

⁴ Amelia Latifah, *Wawancara*, 10 Maret 2023

⁵ Devy Rendra, *Wawancara*, 10 Maret 2023

itu juga saat pekerjaan bongkar muatan selesai. Biasanya yang mendapat upah lemburan hanya bagian gudang karena seringkali barang datang diluar jam kerja.⁶

Yang terakhir wawancara dengan Sigit Hasan karyawan bagian marketing beliau juga berargumen jika di UD Mukti Perkasa menerapkan sistem pengupahan yang sudah sesuai dengan ketentuan yang ada dan tidak memberatkan salah satu pihak manapun. Dirinya juga mengatakan jika upah/gajinya diberikan sebulan sekali, selain upah/gaji pokok beliau juga mendapatkan uang makan dan uang BBM karena pekerjaannya yang setiap hari selalu keliling ke kota-kota untuk menawarkan produk perusahaan. Dan saat ini beliau ditempatkan diluar kota dan semua biaya disana ducukupi perusahaan. Menurutnya sistem disini sudah cukup baik bahkan bisa dibilang baik karena sistem pengupahan yang tidak pernah menunggak sehingga memberikan kepuasan kepada karyawan. Dengan kepuasan itulah rasa nyaman dalam bekerja bisa tercapai, tidak hanya nyaman dalam bekerja namun semangat bekerja dapat meningkat dengan sendirinya.⁷

Dapat disimpulkan berdasarkan data hasil wawancara diatas, UD Mukti Perkasa dalam menerapkan sistem pengupahan sudah berjalan sesuai prosedur dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, meskipun ada perbedaan system pengupahan antara karyawan akan tetapi hal tersebut tidak menjadikan kesenjangan atau konflik antar karyawan. Pemberian upah juga sudah sesuai syariat islam karena upah/gaji selalu diberikan secara tepat waktu, dan upah lembur juga diberikan langsung setelah pekerjaan selesai. Hal seperti ini lah yang membuat hubungan antara

⁶ Faris Hafid, *Wawancara*, 15 Maret 2023

⁷ Sigit Hasan, *Wawancara*, 18 Maret 2023

pemilik dan karyawan begitu baik sehingga karyawan dalam bekerja tidak ada perasaan yang mengganggu akibat masalah pengupahan, karena sistem pengupahan di UD Mukti Perkasan sudah berjalan dengan baik.

C. Alasan UD Mukti Perkasa Menerapkan Sistem Pengupahan Berbasis Bonus

Tambahan gaji diluar gaji pokok atau sering disebut dengan bonus sering sekali diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan memberi apresiasi atas hasil yang telah diberikan terhadap perusahaan dalam periode tertentu, misal menyelesaikan proyek atau target sebelum waktunya habis. Selain bertujuan untuk memberi apresiasi atas hasil yang diberikan terhadap perusahaan juga bertujuan untuk menambah semangat para karyawan dalam bekerja. Selain menambah semangat dan produktifias karyawan dalam bekerja di UD Mukti Perkasa, pemberian bonus diharapkan mampu juga menambah penghasilan karyawan sehingga dapat terpenuhinya kebutuhan hidup.

Seperti yang diungkapkan oleh Angga Bayu selaku pimpinan UD Mukti perkasa, bahwasanya beliau selalu memberikan bonus atau tambahan kepada karyawannya yang gigih dalam bekerja. Awalnya upah yang disertai tambahan bonus ini diberikan hanya untuk sales karena mempunyai target yang harus dicapai setiap bulannya. Namun akhirnya setelah berselang 1 tahun berjalan pemberian bonus ini, beliau memberikan bonus bersamaan dengan gajian setiap bulan, bahkan hampir semua karyawan mendapatkan bonus baik karyawan gudang maupun bagian admin dan marketing. Bahkan waktu terdampak pandemic *covid-19*

kemarin, sistem pemberian bonus tetap diberikan kepada karyawan-karyawannya. Alasan beliau selalu memberikan bonus terhadap karyawan-karyawannya walaupun pada masa pandemic yaitu memberi apresiasi kepada karyawan yang sudah bekerja keras untuk perusahaan dan guna terus memotivasi para karyawan untuk terus semangat dalam bekerja meskipun dalam kondisi pandemic. Selain itu alasan dalam pemberian bonus ini mampu meningkatkan kesejahteraan para karyawannya.⁸

Hasil wawancara dengan bapak Agus selaku kepala marketing, beliau mengungkapkan untuk bonus memang ada dan diberikan kepada para karyawan hampir pada setiap bulan nya. Sistem ini sudah diberlakukan sejak awal perusahaan mulai berkembang pesat yang awalnya diberikan untuk sales-sales yang mampu mencapai target dan untuk memberikan semangat para karyawan untuk bekerja, selain itu juga agar bisa memenuhi target perusahaan pada setiap bulannya. Yang paling sering mendapatkan bonus adalah karyawan bagian sales/marketing, karena karyawan bagian marketing ini lah yang menjadi ujung tombak perusahaan untuk memasarkan produk perusahaan. Setiap sales/marketing harus mencapai target untuk setiap bulannya, apabila memenuhi target atau bahkan melebihi target maka akan diberikan bonus untuk memberikan semangat mencapai target bulan-bulan kedepannya. Namun meski tidak memenuhi target pun terkadang tetap mendapat bonus meski tak sama dengan karyawan yang telah melebihi target. Tetap diberinya

⁸ Angga Bayu Mukti Eko Purnomo, *Wawancara*, 10 Maret 2023

bonus ini agar karyawan lebih sadar dan mau bekerja keras lagi dalam mencapai target penjualan perusahaan.⁹

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Erlangga, salah satu sales yang paling sering mendapatkan bonus. Beliau juga merupakan sales senior atau sales yang terbilang sudah sejak lama bekerja di UD Mukti Perkasa. Beliau menjelaskan memang benar setiap bulan pasti mendapat bonus yang mana bonus didapat melalui kerja keras nya dalam memasarkan produk. Disini untuk setiap bulannya sales diberikan target penjualan sehingga apabila mampu mencapai target atau bahkan melampauinya pasti akan mendapat bonus. Tidak hanya dalam mencapai target saja, apabila penjualan dalam skala besar dan pembayaran secara cash kita juga akan mendapatkan bonus, hal ini dikarenakan system pembayaran di UD Mukti Perkasa ada dua, yaitu dengan cash dan kredit, jika konsumen membayar cash dalam skala besar tentu saja keuntungan juga bagi perusahaan, oleh karena itulah perusahaan tidak ragu-ragu memberikan bonus kepada sales yang mampu menjual barang dalam skala besar dengan pembayaran secara cash.¹⁰

Hasil wawancara dengan Faris karyawan dibagian gudang, beliau mengatakan untuk dibagian gudang sendiri tidak ada tuntutan atau hal yang harus dicapai agar mendapatkan bonus, disini karyawan yang rajin atau disiplin masuk dalam kata lain jarang mengambil libur diluar hari minggu bisa dipastikan akan mendapat bonus. Hal ini dirasa sangat memberikan semangat pada karyawan untuk disiplin bekerja, meskipun dalam perusahaan tidak memberatkan jika ada karyawan

⁹ Agus Maksum, *Wawancara*, 15 Maret 2023

¹⁰ Erlangga, *Wawancara*, 18 Maret 2023

yang ingin mengambil libur diluar hari minggu.¹¹ Ini juga berlaku untuk bagian admin, seperti yang diungkapkan oleh Devy tentang bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dalam pemberian bonus bagian admin juga sama dengan bagian gudang dimana disiplin masuk kerja menjadi acuan perusahaan untuk memberikan bonus kepada karyawan. Bonus antara marketing dengan admin dan gudang memang berbeda, tapi ini tidak membuat rasa iri antara karyawan karena tahu bagaimana kerja masing-masing bagian.¹²

Dari hasil wawancara beberapa karyawan di masing-masing bidang dapat disimpulkan bahwa, Perusahaan UD Mukti Perkasa menerapkan system pengupahan yang sedikit berbeda dari yang lainnya, meskipun berbeda UD Mukti Perkasa tetap memperhatikan ketentuan-ketentuan yang berlaku tentang system pengupahan. Memang UD Mukti Perkasa menerapkan system pengupahan berbeda dari perusahaan-perusahaan lainnya, yang membedakan system pengupahan UD Mukti Perkasa dengan perusahaan dagang lainnya berada pada system pemberian bonus. Pemberiaan bonus ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan memberikan kemakmuran terhadap para karyawan. Meskipun pemberian bonus tidak sama namun pemimpin perusahaan berusaha bersikap adil kepada semua karyawannya. Dengan system pengupahan sedemikian rupa perusahaan dapat membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan sehingga mampu bekerja semaksimal mungkin yang dapat membantu kemajuan perusahaan untuk berkembang pesat lagi.

¹¹ Faris Hafid, *Wawancara*, 15 Maret 2023

¹² Devy Rendra, *Wawancara*, 10 Maret 2023

D. Implikasi Sistem Pengupahan pada UD Mukti Perkasa terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil wawancara dengan Bapak Angga Bayu selaku pimpinan UD Mukti Perkasa, beliau mengatakan bahwa system upah yang diterapkan di UD Mukti Perkasa selain untuk memberikan semangat kerja karyawan juga bertujuan agar karyawan mampu hidup lebih sejahtera, karena karyawan disini rata-rata bertempat tinggal disekitar UD Mukti Perkasa sehingga besar harapan dengan adanya UD Mukti Perkasa mampu menciptakan lapangan pekerjaan serta meningkatkan kesejahteraan lingkungan sekitar.¹³ Devy yang sebagai admin juga memberikan keterangan jika setelah bekerja di UD Mukti Perkasa beliau merasa semakin makmur baik dari segi jasmani rohani maupun dari segi finansial. Dari segi jasmani beliau merasa lebih bugar dan lebih mampu merasakan nikmatnya bekerja meskipun dalam tuntutan, sedangkan dari segi finansial beliau merasa kebutuhannya seakan sudah mampu tercukupi semua selama bekerja disini, baik kebutuhan sandang, pangan, maupun kebutuhan sekunder, terbukti dari beliau mampu membeli kendaraan baru yang mana pimpinan perusahaan memberikan tawaran bantuan dalam pembayaran jika memang dirasa membutuhkan.¹⁴

Hasil wawancara dengan Bapak Agus selaku karyawan senior di UD Mukti Perkasa, beliau merupakan karyawan yang membantu pengembangan UD Mukti Perkasa yang awalnya hanya mencakup wilayah Ponorogo, Madiun, kini sudah

¹³ Angga Bayu Mukti Eko Purnomo, *Wawancara*, 10 Maret 2023

¹⁴ Devy Rendra, *Wawancara*, 10 Maret 2023

berkembang menjadi lebih luas. Beliau mengatakan bahwa awalnya dulu berada dibagian marketing kini bisa sampai dibagian kepala sales dan Gudang. Beliau mengungkapkan sejak awal masuk di UD Mukti Perkasa sampai sekarang system pengupahan yang berada di UD Mukti Perkasa tidak berubah sama sekali, yakni pengupahan berbasis bonus yang mana dari system pengupahan tersebut mampu meningkatkan kesejahteraan semua karyawan yang ada di UD Mukti Perkasa. Terbukti dari diri Pak Agus sendiri beliau merasa makmur sejahtera bekerja di UD Mukti Perkasa, bahkan beliau sudah mampu membeli mobil pribadi dari hasil bekerja selama 3 tahun di UD Mukti Perkasa.¹⁵

Hasil wawancara dengan Bapak Arif, yakni salah satu sales atau marketing yang juga sudah bekerja cukup lama di UD Mukti Perkasa, beliau juga mengungkapkan bahwa dengan sistem pengupahan yang selama ini digunakan oleh UD Mukti Perkasa yang memberikan bonus setiap bulan diluar gaji pokok sangat membantu kesejahteraan bagi karyawan, karena dapat membantu kebutuhan bagi karyawan itu sendiri. Tidak hanya tercukupi dalam hal finansial, para karyawan pun terlihat lebih makmur dibanding sebelum bekerja di UD Mukti Perkasa, saya sendiri merasakannya juga yang dulunya kecil kurus sekarang juga terlihat lebih segar bugar, tidak hanya dalam diri melainkan dari segi pakaian pun meningkat dan juga dalam segi kendaraan sekarang sudah mampu membeli mobil pribadi sendiri dari hasil bekerja di UD Mukti Perkasa. Pimpinan UD Mukti Perkasa begitu memperhatikan upah karyawannya demi kesejahteraan para karyawan, pimpinan

¹⁵ Agus Maksum, *Wawancara*, 15 Maret 2023

UD Mukti Perkasa tidak mau ada karyawan yang bekerja di UD Mukti Perkasa tidak sejahtera.¹⁶

Tidak hanya bagian marketing dan admin saja yang mendapat kesejahteraannya, namun juga karyawan bagian gudang. Seperti hasil wawancara dengan Faris yang bekerja dibagian gudang, beliau menuturkan bahwa semenjak bekerja di UD Mukti Perkasa kehidupannya terasa berbeda daripada bekerja ditempat sebelumnya, karena pengalaman ditempat sebelumnya beliau merasa tertekan dan system upah yang kurang sesuai dengan capaian kerja yang targetkan. Meskipun terbilang masih baru karena masih 1 tahun bekerja beliau sudah merasakan kemakmuran dalam hidupnya, karena dengan system upah yang memberikan bonus kepada karyawan ini bagi beliau sangat luar biasa, apa lagi ditambah bila ada lemburan. Dari system upah yang seperti ini begitu sangat menambah pemasukan dan juga mampu memenuhi kebutuhan pribadi dari kebutuhan paling kecil mulai dari rokok sampai kebutuhan paling besar seperti mampu membeli kendaraan motor pribadinya sendiri.¹⁷

Dapat disimpulkan dari beberapa hasil wawancara dengan karyawan UD Mukti Perkasa, bahwa di UD Mukti Perkasa tingkat kesejahteraan para karyawan sudah terjamin atau sudah sejahtera. Tidak hanya satu dua karyawan yang merasakan kesejahteraan bekerja di UD Mukti Perkasa, tetapi semua karyawan di sana, ini bisa simpulkan bahwa pimpinan UD Mukti Perkasa memperlakukan semua karyawan secara adil dan mengharapkan semua karyawan bisa sejahtera

¹⁶ Arif, *Wawancara*, 18 Maret 2023

¹⁷ Faris Hafid, *Wawancara*, 15 Maret 2023

ketika bekerja di UD Mukti Perkasa. Hal yang mendasari kesejahteraan para karyawan UD Mukti Perkasa yakni terdapat pada system pengupahan yang menerapkan system upah berbasis bonus. Dari hasil wawancara sudah bisa dilihat bahwa karyawan setelah bekerja di UD Mukti Perkasa perlahan mampu berkembang baik dari segi ekonomi maupun spiritual.



BAB IV
ANALISIS TEORI UPAH TERHADAP PRAKTIK
PENGUPAHAN KARYAWAN PADA UD MUKTI PERKASA

A. Analisis Pelaksanaan Pengupahan Karyawan pada UD Mukti Perkasa

Imam Soepomo mendefinisikan upah adalah pembayaran yang diterima buruh atau karyawan selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.¹ Sedangkan sistem adalah unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.² Sistem Upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha yang mana upah diatur sesuai kesepakatan antara pemilik usaha dan karyawan. Pelaksanaan sistem upah setiap perusahaan tentu memiliki kesamaan namun pasti ada suatu ciri khas tersendiri yang membuat perusahaan tersebut berbeda dari yang lain.

Berdasarkan data di atas yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pemilik usaha dan karyawan UD Mukti Perkasa, dapat diketahui bahwa system pengupahan yang ada di UD Mukti Perkasa sudah sesuai dengan kajian teori sebagai berikut:

Pertama, system pengupahan jangka waktu, UD Mukti Perkasa dalam pemberian upah karyawannya sudah bisa dikatakan sesuai, karena upah diberikan

¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1980), 5.

² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011) 1320.

sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawannya. Upah diberikan dalam hitungan harian dan bulanan, dimana upah harian diberikan kepada karyawan yang bekerja di Gudang sedangkan upah bulanan diberikan kepada karyawan yang bekerja di admin dan sales. *Kedua*, system pengupahan potongan, disini UD Mukti Perkasa juga menerapkan system upah potongan untuk membuat karyawan disiplin bekerja. Dapat dilihat dari hasil wawancara bahwa potongan diberikan sesuai dengan absensi ketidakhadiran karyawan. *Ketiga*, system upah pemufakatan, mungkin disini UD Mukti Perkasa belum menerapkan system upah pemufakatan karena system kerja disini lebih banyak system individu jadi jarang sekali ada kerja dengan tim/kelompok.

Keempat, system skala upah berubah, dalam hal ini UD Mukti Perkasa telah melakukannya meski tidak sering. Dibuktikan dengan pimpinan UD Mukti Perkasa memberikan upah yang kadang berbeda dari bulan sebelumnya dengan alasan penjualan meningkat. *Kelima* sistem upah pembagian keuntungan, pembagian keuntungan juga bisa dikatakan pemberian bonus atas capaian karyawan dalam kurun waktu tertentu. Sistem upah ini seringkali diberikan kepada karyawan bagian sales karena ada terget yang harus dicapai. *Keenam* sistem upah borongan, dilihat dari bagiannya borongan kerap kali di kerjakan oleh bagian gudang. Sistem borongan diberlakukan hanya dibagian gudang karena semua pendistribusian barang masuk maupun keluar tanggungjawab bagian gudang. Oleh karena itu sistem upah borongan hanya didapat oleh karyawan bagian gudang. *Ketujuh* sistem upah premi, UD Mukti Perkasa juga sudah menerapkan sistem pengupahan ini.

Dimana upah ini diberikan kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali, dengan maksud untuk mengapresiasi seluruh karyawan UD Mukti Perkasa

Sistem upah menurut istilah merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam, sebagai berikut:³

- 1) Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu. Misalnya harian, mingguan, bulanan.
- 2) Sistem upah potongan. Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaan dapat dinilai menurut ukuran tertentu. Misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
- 3) Sistem upah pemufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.
- 4) Sistem skala upah berubah. Dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar.
- 5) Sistem pembagian keuntungan. Sistem ini dapat disamakan dengan biaya pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.
- 6) Sistem upah borongan adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja.

³Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), 182-184.

7) Sistem upah premi atau bonus. Cara pemberian upah ini merupakan komisi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebih.

Dalam ekonomi islam sistem upah juga dijelaskan, bahwa upah harus diberikan sebelum keringat kering, harus diberikan secara adil, dan diberikan sesuai dengan akad yang telah ditetapkan antara buruh dan majikan. Sedangkan dari segi ekonomi islam UD Mukti Perkasa belum sepenuhnya menerapkan sistem upah ekonomi islam yaitu memberikan upah yang adil kepada karyawannya, dan membayar upah sebelum keringat kering ini dibuktikan dengan pemberian upah secara langsung saat karyawan bagian gudang bongkar muatan diluar jam kerja. Dan upah juga dibayarkan sesuai dengan akad awal yang telah diketahui dan disetujui kedua belah pihak. Dari hasil analisis tentang sistem upah yang ada di UD Mukti Perkasa dapat disimpulkan sistem pengupahan di UD Mukti Perkasa sudah berjalan dengan baik dan sesuai ketentuan serta kesepakatan awal dengan karyawan namun ada sedikit masalah di pemberian bonus yang tidak adil diberikan antar karyawan. Sistem pengupahan di UD Mukti Perkasa juga berkesinambungan dengan teori upah yang dipaparkan oleh Imam Soepomo dalam bukunya.

B. Analisis Penerapan Pengupahan Berbasis Bonus

Sistem upah yang berbasis bonus merupakan salah satu bentuk imbal balik atau balas jasa dari perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi dan semangat kerja yang tinggi sehingga mampu memajukan perusahaan. Menurut

Suwatno dan Donni Juni Priansa bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak meernimanya, serta diberlakukan berkala, sekali terima tanpa adanya ikatan pada masa yang akan datang.⁴ Adapun tujuan pemberian bonus kepada karyawan diantaranya:

- 1) Memaksimalkan kinerja karyawan
- 2) Mendorong semangat kerja karyawan
- 3) Memberikan kepuasan kerja karyawan
- 4) Memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja
- 5) Menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya
- 6) Mempertahankan karyawan yang ada
- 7) Menambah kedisiplinan karyawan
- 8) Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Berdasarkan teori dan data yang diperoleh dari hasil wawancara diketahui alasan-alasan UD Mukti Perkasa dalam menerpakan sistem upah berbasis bonus kepada karyawannya, diantaranya adalah:

Pertama, meningkatkan loyalitas para karyawan untuk setia terhadap UD Mukti Perkasa dalam kondisi dan situasi apapun. Hal ini diungkapkan oleh pimpinan UD Mukti Perkasa “pemberian bonus ini diharap bisa membuat karyawan setia

⁴ Suwatno dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 235.

kepada UD Mukti Perkasa”.⁵ Loyalitas karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan UD Mukti Perkasa sehingga dengan adanya sistem upah yang berbasis bonus ini para karyawan tetap setia terhadap UD Mukti Perkasa. *Kedua*, mensejahterakan karyawan agar hidup makmur dan mampu mencukupi kebutuhan hidupnya. Penerapan upah disertai bonus ini diharap bisa membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawannya, pimpinan UD Mukti Perkasa tidak ingin karyawann yang bekerja di UD Mukti Perkasa tidak sejahtera, maka dari itu selain upah pokok diberikan bonus ini mampu menjadikan karyawan berkecukupan atau dengan kata lain sejahtera dalam bekerja di UD Mukti Perkasa.

Ketiga, mampu meningkatkan semangat kerja serta disiplin dalam bekerja. Dengan adanya tambahan gaji atau bonus yang bisa dikatakan sering diberikan bahkan hampir dalam setiap bulan ada bonus. Hal ini merupakan bagian dari prinsip perusahaan UD Mukti Perkasa dalam pemberian bonus yaitu agar para karyawan yang bekerja mampu bekerja secara maksimal dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi. Karena semangat kerja karyawan bisa muncul dan tumbuh salah satunya dari gaji atau upah, apalagi upah yang diberikan UD Mukti Perkasa sudah bisa dikatakan cukup dan sesuai ditambah lagi bonus. Selain meningkatkan semangat kerja sistem upah berbasis bonus juga digunakan untuk menciptakan disiplin kerja bagi para karyawannya. Disiplin kerja diciptakan perusahaan dengan berbagai cara salah satunya yaitu sistem upah berbasis bonus ini, dengan adanya bonus karyawan semakin disiplin dan mampu menyelesaikan target yang telah ditentukan perusahaan UD Mukti Perkasa.

⁵ Angga Bayu Mukti Eko Purnomo, *Wawancara*, 10 Maret 2023

Keempat, sesuai teori yang ada bahwa alasan adanya pemberian bonus adalah untuk menambah penghasilan karyawan sehingga mampu memenuhi kebutuhannya. Sedangkan dari data yang diperoleh pada saat wawancara tujuan dan alasan pemberian bonus kepada karyawan adalah untuk memberi penghasilan lebih agar mampu memenuhi kebutuhannya. Karena pihak perusahaan tidak mau karyawan yang bekerja di UD Mukti Perkasa merasa kurang dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. *Kelima*, dijelaskan bahwa alasan pemberian upah bonus menurut Suwatno dan Doni Juni Priansa selanjutnya adalah untuk mempertahankan karyawan yang ada dan yang berprestasi. Dengan memberikan bonus perusahaan berharap agar karyawan semakin nyaman dan semakin giat dalam bekerja. Fakta yang ditemukan lewat wawancara bahwasanya bonus yang diberikan oleh UD Mukti Perkasa juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang bekerja dengan baik sehingga menjadikan perusahaan semakin maju

Dalam ekonomi islam juga dibenarkan dan diperbolehkan adanya pemberian bonus kepada karyawan. Pemberian bonus ini termasuk dalam pemberian hadiah pihak perusahaan kepada karyawan atas dedikasinya kepada perusahaan. Dalam islam hal ini hukumnya pun halal dan dianjurkan karena bertujuan mempererat silaturahmi antara perusahaan dan karyawan. Di UD Mukti Perkasa sendiri pemberian bonus juga bertujuan untuk meningkatkan hubungan baik antara pemimpin perusahaan dengan karyawannya, agar dalam bekerja bisa saling menghargai tanpa adanya tekanan yang membuat karyawan tertekan akan keadaan.

Sehingga dapat disimpulkan proses pemberian upah disertai bonus yang diterapkan UD Mukti Perkasa tidak semata-mata hanya memberikan penghasilan lebih kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, namun juga menambah loyalitas terhadap perusahaan dan meningkatkan disiplin serta produktifitas dalam bekerja. Selain itu mengapresiasi atas hasil yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan juga termasuk salah satu alasan kuat diterapkannya pemberian upah disertai bonus ini. Disisi lain dari pemberian upah disertai bonus ini hubungan antara pemilik UD Mukti Perkasa dengan para karyawan dapat lebih dekat dan akrab, sehingga mampu menciptakan suasana yang senang dan tenang dalam bekerja.

C. Analisis Implikasi Pelaksanaan Pengupahan pada UD Mukti Perkasa terhadap Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu keinginan para karyawan dalam dunia pekerjaan. Dengan bekerja para karyawan berharap mampu memenuhi kebutuhan hidupnya yang mana bisa tercapai kesejahteraan hidup. Kesejahteraan tidak melulu tentang berapa banyak materi atau pendapatan yang diperoleh, namun kebahagiaan dalam diri dan kenyamanan bekerja merupakan bentuk dari kesejahteraan karyawan secara sederhana. Kesejahteraan karyawan dapat diperoleh dari segi materi maupun non materi, seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan P. Malayu bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja

karyawan meningkat.⁶ Melalui sistem pengupahan UD Mukti Perkasa terbukti mampu membuat karyawan yang bekerja di UD Mukti Perkasa mendapatkan kesejahteraan dalam bekerja, mulai dari hal kecil sampai hal yang besar.

Dalam sistem pengupahan berbasis bonus yang diterapkan UD Mukti Perkasa ini mampu membuat karyawan yang bekerja di UD Mukti Perkasa terbilang sejahtera. Kesejahteraan karyawan di UD Mukti Perkasa dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti terhadap para karyawan di UD Mukti Perkasa, diantaranya: *pertama*, mampu memenuhi kebutuhan pribadinya sendiri dari hal yang kecil sampai hal besar seperti rokok, pulsa data, kebutuhan sandang, kendaraan pribadi. Yang awalnya dulu sebelum bekerja di UD Mukti Perkasa membeli rokok terbilang lumayan sulit namun setelah bekerja di UD Mukti Perkasa kebutuhan rokok menjadi terpenuhi. Selain hal kecil seperti rokok, karyawan UD Mukti Perkasa melalui penerapan sistem upah disertai bonus ini mampu juga memenuhi kebutuhan kendaraan pribadinya seperti motor ataupun mobil. Terbukti bahwa upah yang disertai bonus mampu memberikan kesejahteraan kepada karyawannya.

Kedua, UD Mukti Perkasa tidak pernah mengurangi upah karyawannya untuk uang transport dan uang makan para karyawannya, upah tetap diberikan penuh dan uang transport serta uang makan tetap diberikan sesuai perjalanan yang ditempuh. Selain itu untuk sales yang ditempatkan di luar kota untuk biaya hidupnya pun juga ditanggung semua oleh perusahaan mulai dari rumah kos, uang makan dan transportnya. UD Mukti Perkasa tidak mau membebani karyawan yang

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 183.

mana harus mengeluarkan biaya sendiri untuk uang makan dan transportnya, sehingga dengan sistem seperti ini karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Ketiga, dengan sistem upah yang diberikan UD Mukti Perkasa, karyawan merasa bahagia dan nyaman dalam bekerja, kebahagiaan dalam bekerja adalah salah satu bentuk dari karyawan yang mendapatkan kesejahteraan ditempat kerjanya. Yang mana dalam islam kesejahteraan adalah mampu tercukupi kebutuhannya dan bahagia hidupnya. Dengan pemberian upah disertai bonus ini karyawan mampu untuk hidup lebih sejahtera dari sebelum bekerja di UD Mukti Perkasa. Hal ini terbukti dari para karyawan yang mampu menyelesaikan target-target yang ditentukan perusahaan, dengan pekerjaan yang membuat nyaman dan tentunya sejahtera karyawan akan bekerja dengan maksimal untuk UD mukti Perkasa.

Kesejahteraan karyawan banyak jenisnya, mulai dari terpenuhinya kebutuhan, adanya fasilitas dari tempat kerja, dan sistem upah yang diterapkan perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan P.Malayu bahwa terdapat jenis-jenis kesejahteraan karyawan, yaitu: ⁷

- a) Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang pensiun, tunjangan hari raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas
- b) Kesejahteraan yang bersifat fasilitas antara lain sarana ibadah, kaferia, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan, dan izin.

⁷ Ibid., 188.

c) Kesejahteraan bersifat pelayanan, antara lain yaitu jaminan kesehatan, jempunan karyawan, asuransi, dan kredit rumah.

Dari jenis kesejahteraan yang diungkapkan oleh Hasibuan P.Malayu maka UD Mukti Perkasa sudah menjalankan atau sudah menerapkan sistem pengupahan yang mampu memberikan kesejahteraan kepada para karyawannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari segi kesejahteraan yang bersifat ekonomis tentunya UD Mukti Perkasa sudah menjalankan dengan baik, meski dalam praktiknya tidak semua kesejahteraan secara ekonomis diterapkan oleh UD Mukti Perkasa, seperti halnya uang pensiun, meski tidak ada uang pensiunan secara pribadi karyawan UD Mukti sudah bisa dibilang sejahtera. Sedangkan dari kesejahteraan segi fasilitas meskipun fasilitas yang diberikan belum maksimal, namun perusahaan berusaha mencukupinya seperti fasilitas mobil yang digunakan untuk survei toko setiap satu bulan sekali, fasilitas rumah kos bagi yang diluar kota, dan fasilitas uang makan dan transport. Yang terakhir kesejahteraan dari segi pelayanan UD Mukti Perkasa memberikan pelayanan kepada seluruh karyawannya tanpa membeda-bedakan satupun, mulai dari pelayanan kesehatan dan pelayanan kredit motor atau cash bagi karyawannya yang mau perusahaan bersedia memfasilitasinya.

Ekonomi Islam juga menjelaskan terkait kesejahteraan, yang mana kesejahteraan dalam ekonomi islam adalah tercapainya kemaslahatan, makmur, sentosa dan tidak sengsara. Karena dalam islam orang yang tergolong fakir ialah orang yang tidak mampu memenuhi kebutuhannya, oleh karena itu orang yang mampu memenuhi kebutuhannya salah satu bentuk dari menghindari kefakiran. Dalam praktiknya sendiri UD Mukti Perkasa melakukan pemberian upah dengan

bonus ini bertujuan agar para karyawan dapat makmur dan sejahtera, sehingga terhindar dari kefakiran, yang di mana dalam islam hidup sejahtera begitu diutamakan.

Dari beberapa ulasan tersebut dapat disimpulkan terkait penerapan upah yang dilakukan UD Mukti Perkasa terhadap kesejahteraan karyawan, bahwa dalam penerapan upah yang digunakan UD Mukti Perkasa terbukti mampu meningkatkan taraf kehidupan para karyawan. Mengangkat dari kesengsaraan dan menjauhkan dari kefakiran. Dimana dalam islam lebih diutamakan untuk hidup sejahtera karena sejahtera didalam islam adalah mempunyai seseorang hidup makmur, sentosa, dan tidak sengsara. Jadi dengan demikian UD Mukti Perkasa berhasil menerapkan sistem pengupahan yang dimana bertujuan untuk mengangkat kehidupan para karyawan agar lebih sejahtera dan tidak kekurangan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem upah di UD Mukti Perkasa, Dengok Siman dapat dikatakan sudah baik, mekanisme pengupahan yang diterapkan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku baik secara peraturan yang ada maupun menurut syariat islam. Diantaranya pemberian upah yang selalu tepat waktu, upah lembur atau borongan yang langsung diberikan pada saat itu juga, dan pemberian upah yang secara adil kepada seluruh karyawannya. UD Mukti Perkasa dari dulu tetap konsisten dalam pembayaran upah karyawannya yang menggunakan sistem upah berbasis bonus..
2. Sistem pengupahan berbasis bonus sudah diterapkan UD Mukti Perkasa sejak dulu mulai berkembangnya usaha. Adapun alasan yang mendasari pemilik UD Mukti Perkasa memberlakukan sistem upah berbasis bonus ini yaitu: *pertama*, menumbuhkan loyaitas karyawan, *kedua*, memberikan kesejahteraan kepada karyawan-karyawannya, *ketiga* menumbuhkan semangat dan disiplin kerja kepada para karyawan UD Mukti Perkasa. Sedangkan dalam teori sistem upah islam seharusnya upah bonus diberikan secara adil dimana semua sama, namun perusahaan belum menerapkannya.
3. Tingkat kesejahteraan pada pekerja di UD Mukti Perkasa Dengok Siman sebagai implikasi sistem upah secara umum sudah cukup baik. Pemilik UD

Mukti Perkasa telah memberikan upah yang layak kepada karyawan yang bisa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain upah ada bentuk kompensasi lain berupa tunjangan hari raya (THR), bonus, upah lembur, serta jaminan lainnya yang menjamin para karyawannya, yang mana dalam ekonomi islam tujuan memiliki kesesuaian untuk merealisasikan tujuan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia akhirat serta kehidupan yang baik dan terhormat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi yang dilakukan peneliti selama penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pemilik usaha dari hasil penelitian ini mampu dijadikan masukan serta motivasi untuk memperbaiki apa yang perlu diperbaiki kedepannya. Dalam melakukan upah sebaiknya pemilik perusahaan memberikan upah secara adil kepada karyawannya, adil disini yakni memberikan upah bonus yang sama antar karyawan.
2. Bagi karyawan dari hasil penelitian ini mampu memberikan motivasi serta pengetahuan agar dalam bekerja lebih semangat lagi, karena dengan pemberian bonus yang dilakukan oleh pemilik perusahaan salah satunya dengan maksud untuk menambah semangat kerja karyawannya. Jadi saran yang diberikan Penulis untuk karyawan adalah lebih semangat bekerja dengan cara datang secara tepat waktu dan mencapai target yang dituju agar pemilik memberikan bonus juga tidak akan merasa dirugikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya hasil dari penelitian ini diharap mampu dijadikan kajian literatur untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Serta mampu

membahas lebih luas mengenai aspek yang ada di UD Mukti Perkasa, yang tidak hanya aspek pengupahan saja.



DAFTAR PUSTAKA

<https://ponorogokab.bps.go.id/> diakses pada 24 Januari 2023 pukul 20.32 WIB

A Mas'adi, Ghufron. *Fiqh Muamalat Konteksual*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.

Ahmad, Azhar Basyhir. *Asas-asas Hukum Muamalah atau Hukum Perdata*. Yogyakarta: FH UII, 2004.

Ahmad, Wardi Muslich. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: Amzah, 2015.

Amelia, Wawancara, 10 Maret 2023.

Basrowi, dan Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.

Damanuri, Aji. "Metodologi Penelitian Muamalah." *STAIN PO PRESS*, 2010.

Diana Sampe, Putri, dan Dongoran Johnson. "Dampak Pemotongan Gaji pada Perusahaan dan pada Karyawan Selama Masa Pandemic Covid 19," *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, Volume 5, no. 3 (2021).

Edwin, B Flippo. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga, 2013.

Erlangga, Wawancara, 18 Maret 2023.

Ghufron, A.Karim. *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.

Hafid, Faris, Wawancara, 15 Maret 2023.

Hasan, Sigit, Wawancara, 18 Maret 2023.

Huda, Nurul. *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta: Kencana, 2008.

Jusmliani. *Teori Ekonomi Dalam Islam*. Yogyakarta: Kreasi Kencana, 2005.

- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2012.
- Lestari, Dewi. “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal).” UIN Walisongo Semarang, 2015.
- Lilik, Eka Hermawan. “Analisis Penerapan Upah Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT BiMU Sukarame Bandar Lampung.” UIN Raden Intan Lampung, 2019.
- Mahmudah, Siti Nur. “Pengaruh Zakat Maal Terhadap Tingkat Kesejahteraan Mustahiq di Yatim Mandiri Kediri,” *Jurnal Al-Hikmah*, Volume 6, Nomor 1, 2018: 75-97.
- Maksum, Agus, Wawancara, 15 Maret 2023.
- Mannan, M.A. *Islamic Economics; Theory and Practice*. Jakarta: PT. Intermedia, 1992.
- Manullang. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- Meleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. 29. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- . *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. XVII. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pionir Jaya, 2003.
- Muhammad, Syafii Antonio. *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Priyantoko, Arif, Wawancara, 18 Maret 2023.

Purnomo, Angga Bayu Mukti Eko, Wawancara, 10 Maret 2023.

Rendra, Devy, Wawancara, 10 Maret 2023.

Qardhawi, Yusuf. *Norma dan Etika, Penerjemah Zainal Arifin*. Jakarta: Gema Insani Press, 1997.

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

Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*. Jakarta: Gema Insani, 1995.

Rohimah. “Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling).” UIN Raden Intan Lampung, 2017.

Rosdianti, Yeni. *Hak Pekerja Dan Jaminan Sosial Dalam Instrumen Hukum Nasional Dan Internasional*. Jakarta: Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, 2005.

S. Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

S.P Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1980.

Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan*. Jakarta: Djambatan, 1999

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Cet. IV*. Bandung: CV. Alfabeta, 2008.

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

Sukirno, Sadono. *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Press, 2006.

Suseno, Priyonggo, dan Heri Sudarsono. *Istilah-Istilah Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: UII Press, 2004.

Susilo, Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPF, 1987.

Suwatno, dan Doni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Yusanto, M. Ismail, dan M. Arif Yunus. *Pengantar Ekonomi Islam, cet. ke-1*. Bogor: Al-Azhar Press, 2009.

Zaeni, Asyhadie. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.



