

**PERAN PENGUPAHAN DALAM PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN CV. SINAR PERMATA BIRU MENURUT
PERSPEKTIF ETIKA BISNIS ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)



Oleh :

ASAL BUKU INI	: Penulis
PENERJIT/HARGA	: -
TGL. PENERIMAAN	: 17 April 2018
NO. KLASIFIKASI	: SK EKOS 18-100 KHA P
NO. INDUK	: 1841100

LAILATUL KHASANAH
NIM. 2013112043

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2017**

SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lailatul Khasanah
NIM : 2013112043
Judul Skripsi : PERAN PENGUPAHAN DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
CV. SINAR PERMATA BIRU MENURUT
PERSPEKTIF ETIKA BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila sekripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 31 Oktober 2017

Yang Menyatakan



LAILATUL KHASANAH

NIM. 2013112043

NOTA PEMBIMBING

Kuat Ismanto, M. Ag.

Perum. Graha Naya Residence B2 Kampil Wiradesa Kab. Pekalongan

Lampiran : 2 (dua) Eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Lailatul Khasanah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Pekalongan

c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

di

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudara:

Nama : **LAILATUL KHASANAH**

NIM : **2013112043**

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul : Peran Pengupahan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Sinar Permata Biru Menurut Perspektif Etika Bisnis Islam.

Dengan ini mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Pekalongan, 3 Oktober 2017
Pembimbing,


Kuat Ismanto, M. Ag.
NIP.197912052009121001



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

Jl. Kusumabangsa No. 9 Pekalongan. Tlp. (0285) 412575-412572. Fax 423418

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudari:

Nama : **LAILATUL KHASANAH**

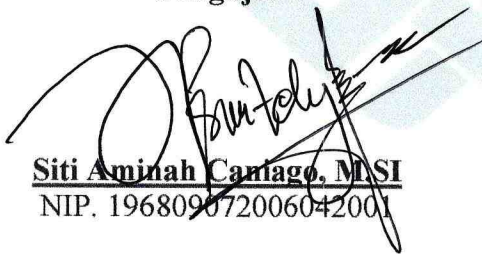
NIM : **2013112043**

Judul : **PERAN PENGUPAHAN DALAM PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN CV. SINAR PERMATA BIRU MENURUT
PERSPEKTIF ETIKA BISNIS ISLAM**

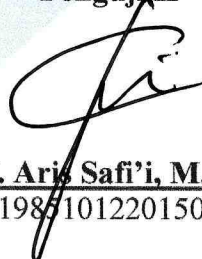
Telah diujikan pada hari Rabu, tanggal 22 November 2017 dan dinyatakan
LULUS serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S. E).

Dewan Penguji,

Penguji I


Siti Aminah Cantago, M.SI
NIP. 196809072006042001

Penguji II


M. Aris Safi'i, M.E.I
NIP. 198510122015031004

Pekalongan, 27 Desember 2017

Disahkan oleh Dekan,


Dr. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H.
NIP. 197502201999032001

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je

ح	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		آ = ā
إ = i	إي = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangakan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

4. *Syaddad* (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا ditulis *rabbanā*

البر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rojulu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “hruuf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البديع	ditulis	<i>al-badi'</i>
الجلال	ditulis	<i>al-jalāl</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof / ' /.

Contoh:

أمرت	ditulis	<i>umirtu</i>
شئىء	ditulis	<i>syai'un</i>

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan segala hormat dan rasa terima kasih ku persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendo'akan kesuksesan dan memberikan semangat dalam hidupku, khususnya untuk:

1. Almamater tercinta IAIN Pekalongan yang sudah memberikan banyak pengalaman dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama melakukan studi.
2. Ayah dan Ibu tercinta: Bapak Asnawi dan Ibu Kartini, yang telah memberikan do'a dan dukungan yang selalu mengiringi setiap langkah penulis. Dengan setulus hati selalu berharap agar kebaikan selalu menyertai anak-anaknya, semoga Allah SWT membalas kebaikan beliau.
3. Kakak saya Khoeratunnisa, Yaskur Al Amin terima kasih atas segala dukungan, semangat dan motivasinya.
4. Bapak Kuat Ismanto, M. Ag. yang selalu memberi bimbingan, arahan dan semangat selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap dosen IAIN Pekalongan, Bapak Firman Fauzi, dan beserta karyawan CV. Sinar Permata Biru beribu terima kasih penulis haturkan, karena telah berbagi ilmu pengetahuan dan pengalamannya, semoga membawa manfaat bagi kehidupan di dunia maupun di akhirat dan semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan dan rahmat-Nya.
6. Sahabat-sahabati mahasiswa angkatan 2012, khususnya ekosy kelas A. Terima kasih atas segala dukungan dan kerjasamanya selama kita berproses.
7. Sahabat-sahabati seperjuangan, Uswatun Khasanah, Sanja Fadlilah, Eva Puspita, Azizah, Nur Atiani Avika, sahabat tim KKN 41 desa Gerlang Kec.

Blado Izza Zulfana, Husna, Dina, Eny, Avika, Vika, Riyanti, Ela, Imam, Aan dan Aziz. Terima kasih penulis sampaikan atas kebersamaan, pengalaman, canda tawa dan dukungan kalian selama penulis melakukan pengabdian serta penulisan skripsi ini.

8. Untuk seluruh civitas akademika IAIN Pekalongan yang telah memberikan pengalaman, pelajaran dan ilmu pengetahuan bagi penulis.

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tiap-tiap tempat ada kata-katanya yang tepat, dan pada setiap kata ada tempatnya yang tepat, setiap pekerjaan ada upahnya, dan setiap perkataan itu ada jawabannya.

(Al Hadits)

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Surah Al-Taubah [9] ayat 105.

ABSTRAK

Khasanah, Lailatul. 2017. Peran Pengupahan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Sinar Permata Biru menurut Perspektif Etika Bisnis Islam. Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Dosen Pembimbing: Kuart Ismanto, M. Ag.

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana praktik pengupahan karyawan, kinerja karyawan, dan peran pengupahan dalam peningkatan kinerja karyawan menurut persepektif etika bisnis Islam. Tujuannya untuk mengetahui praktik pengupahan karyawan, kinerja karyawan, dan peran pengupahan dalam peningkatan kinerja karyawan menurut persepektif etika bisnis Islam. Kegunaan penelitian secara teoritis sebagai referensi untuk menambah pengetahuan tentang peran pengupahan dalam peningkatan kinerja karyawan CV. Sinar Permata Biru menurut persepektif etika bisnis Islam khususnya bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data meliputi kredibilitas informasi dan triangulasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengupahan di CV. Sinar Permata Biru sudah sesuai dengan UMR kota Bekasi tetapi belum sesuai dengan keinginan para karyawan, karena belum bisa memenuhi untuk kebutuhannya dan pemberian upahnya belum tepat waktu, yang sudah sesuai UMR hanya bagian produksi dan cutting sedangkan bagian finishing belum sehingga menjadikan karyawan malas ataupun tidak sepenuh hati dalam bekerja. Dilihat dari segi persepektif etika bisnis Islam upah yang diberikan itu belum dikatakan layak dan adil karena pada saat pemberiannya tidak sesuai dengan hari yang sudah ditentukan, layak yang dimaksudkan di sini adalah layak dalam sandang, pangan, dan papan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya ataupun membantu ekonomi keluarganya. Dalam Islam seharusnya orang muslim menganjurkan agar bekerja dengan bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Kata Kunci : Upah, Kinerja Karyawan, dan Etika Bisnis Islam

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya kita panjatkan untuk Allah Tuhan seru sekalian alam. Sholawat dan salam tercurah hanya untuk baginda Muhammad SAW. Berkat rahmat dan ridlo Allah SWT. akhirnya karya tulis ini dapat terselesaikan dalam bentuk skripsi yang berjudul “Peran Pengupahan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Sinar Permata Biru menurut Perspektif Etika Bisnis Islam”.

Penulisan skripsi ini merupakan syarat terakhir yang dibuat guna meraih gelar sarjana strata satu (S1) pada jurusan Ekonomi Syari’ah IAIN Pekalongan. Kelemahan, kurang telitian, kesempitan dalam berfikir adalah hal-hal yang mengiringi penulis dalam pembuatan skripsi ini, namun syukur Alhamdulillah ada pribadi-pribadi yang luhur, arahan yang terang dan pendampingan yang membenarkan dari semua pihak yang banyak membantu sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai. Oleh karena itu salam ta’dhim dan rasa terima kasih penulis haturkan kepada :

1. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M. Ag. selaku Rektor IAIN Pekalongan yang telah memberikan kesempatan menempuh pendidikan di IAIN Pekalongan.
2. Dr. Shinta Dewi Rismawati, M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah menyetujui penelitian ini.
3. Agus Fakhрина M.S.I selaku Ketua Jurusan program studi Ekonomi Syariah yang telah menyetujui penelitian ini.
4. Kuat Ismanto, M.Ag. selaku Pembimbing Skripsi yang telah berbagi ilmu, membimbing dan membantu penyusunan Skripsi ini.

5. Pihak CV. Sinar Permata biru yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian dalam skripsi ini.
6. Seluruh dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Bapak, ibu, dan kakak yang selalu memberikan do'a dan semangat sehingga terselesainya skripsi ini.
8. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu di sini yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya dengan kerelaan hati dan mengharap ridho Allah SWT semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis dan umumnya bagi para pemerhati dan pelaksana pendidikan.

Pekalongan, 31 Oktober 2017

Yang Menyatakan,



Lailatul Khasanah

NIM. (2013112043)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERRSEMBAHAN	x
MOTTO	xii
ABSTRAK	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Metode Penelitian	7
1. Subjek dan Objek penelitian	7
2. Teknik Pengambilan Informan.....	7

3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	8
4. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	8
5. Teknik Pengumpulan Data.....	10
6. Kredibilitas informasi.....	11
7. Triangulasi.....	11
8. Teknik Analisis Data.....	12
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Landasan Teori	16
1. Konsep Pengupahan	16
2. Pengupahan Menurut Islam	26
3. Konsep Kinerja Karyawan	38
4. Pengertian Kinerja.....	38
5. Kinerja Karyawan Menurut Islam	43
6. Etika Bisnis Islam	52
C. Kerangka Berfikir.....	54
D. Penelitian Terdahulu yang Relevan	56
BAB III GAMBARAN UMUM CV. SINAR PERMATA BIRU BEKASI.....	60
A. Profil CV. Sinar Permata Biru Kota Bekasi.....	60
B. Perkembangan CV. Sinar Permata Biru Kota Bekasi	60

C. Visi dan Misi CV. Sinar Permata Biru.....	62
D. Struktur Organisasi Perusahaan.....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
A. Hasil Penelitian	
1. Praktik Pengupahan Karyawan CV. Permata Biru Kota Bekasi.....	68
2. Kinerja Karyawan CV. Sinar Permata Biru Kota Bekasi	72
3. Peran Pengupahan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Etika Bisnis Islam	79
B. Pembahasan	
1. Praktik Pengupahan Karyawan CV. Sinar Permata Biru kota Bekasi	83
2. Kinerja Karyawan CV. Sinar Permata Biru Kota Bekasi	86
3. Peran Pengupahan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan menurut Perspektif Etika Bisnis Islam	89
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	94
B. Saran	96
Daftar Pustaka	98
Lampiran	103

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. rekapan upah	126
-------------------------------	-----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Kerangka Berfikir	54
Gambar 1.2. Struktur Organisasi CV. Sinar Permata Biru	65
Gambar 1.3. Dokumentasi	123

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Permohonan izin penelitian	
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian	
Lampiran 3	pedoman wawancara	106
Lampiran 4	transkrip wawancara	107
Lampiran 5	Dokumentasi	123
Lampiran 6	Rekapan Upah	126
Lampiran 7	Daftar riwayat hidup	128

BAB I

PENDAHULUAN



A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan industri tidak dapat dilepaskan dari pekerja. Sehubungan dengan ini, maka pekerja perlu mendapatkan hak-haknya. Hak pekerja bukan sekedar dalam bentuk materiil saja, namun bisa dalam bentuk imateriil. Selama ini, sistem ekonomi melihat hak-hak pekerja hanya dalam bentuk materiil saja, sehingga yang diberikan adalah berbentuk upah. Sistem ekonomi kapitalis dan islam memiliki cara berbeda dalam penentuan upah. Secara singkat dapat disampaikan bahwa penentuan upah antara sistem kapitalis dan islam adalah berbeda, maka dapat dibuat suatu perbandingan bahwa apabila sistem ekonomi kapitalis menganggap bahwa penentuan gaji atau upah berdasarkan produktivitas tenaga kerja maka islam lebih dari sekedar atas dasar produktivitasnya. Selain Islam menganjurkan pemberian upah sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, Islam juga menganjurkan agar pemilik memberi upah sesuai dengan kebutuhan pokok termasuk pendidikan dan pengobatan agar pekerja dapat hidup layak dalam masyarakat.¹

Pengupahan yang dilakukan di CV. Sinar Permata Biru dengan sistem borongan yang upah itu diberikan setiap dua minggu sekali. Upah yang diberikan kepada penjahit dan bagian finishing berbeda kalau penjahit sistem upahnya borongan tetapi bagian finishing tidak borongan,

¹ Muhammad, *Étika Bisnis Islam* (Yogyakarta: AMP YKPN, 2005), hlm. 165.

sedangkan setiap seminggu sekali dikasih uang makan. Di CV. Sinar Permata Biru pemberian upahnya sesuai dengan UMR kota Bekasi tetapi pada saat pengupahan kadang bosnya memberi upahnya itu belum sesuai dengan yang diharapkan karyawannya karena pengupahannya itu kadang tidak sesuai tanggalnya kadang memberinya telat dan apabila menyerahkan upahnya itu kadang tidak sepenuhnya di kasihkan pada saat itu juga.

Pemberian upah yang dirasakan kurang adil akan menimbulkan berbagai masalah, untuk itu perusahaan harus menyadari bahwa sistem upah yang diterapkan akan mempengaruhi motivasi karyawan, motivasi karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam hal pengupahan, Islam memberikan ketentuan dasar antara lain bahwa kedua belah pihak harus membuat kesepakatan yang dituangkan dalam sebuah perjanjian mengenai jenis pekerjaan dan jumlah upah, waktu pembayaran maupun tentang upah atas pekerjaan diluar jam kerja (jam lembur). Perusahaan perlu memperhatikan sistem upah yang diterapkannya, karena diduga akan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan seharusnya memperlakukan karyawan sebagai orang yang berperan penting dalam menjalankan perusahaan, bukannya sebagai alat yang dapat dieksploitasi tenaga dan pikirannya. Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan harus memperhatikan nilai-nilai agama dan norma

yang berlaku di masyarakat, termasuk dalam pengaturan upah karyawannya.²

Selain itu hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan karyawannya haruslah sama-sama tahu hak dan kewajiban masing-masing, hal ini diperlukan supaya antara pihak pengusaha dan karyawan saling memahami dan menghargai satu sama lain. Dan, dalam Islam pun menekankan supaya hak-hak para karyawan ini diperhatikan, yang paling mendasar adalah masalah pengupahan yang harus diterima oleh karyawan. Selain itu juga dalam agama Islam menerangkan hak dari karyawan dalam hubungan kerja dengan pengusaha, negara juga mengatur apa saja hak-hak dasar pekerja untuk memperoleh upah yang layak. Seperti dalam pasal 1 angka 30 Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, yang menerangkan bahwasanya: “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”³ Selain itu juga, pada pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tahun 2003 mengatakan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dan pada ayat (2) mengatakan “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi

² Lukman Hakim, *prinsip-prinsip Ekonomi Islam* (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 203.

³ http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf, (Diakses tanggal 17 Desember 2017) jam 15.33

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.⁴

Perusahaan memberikan upah kepada karyawannya harus ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak pengusaha atau pihak karyawan. Setiap pihak harus memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan diantara mereka. Selain itu dalam pelaksanaan pemberian upah juga diperlukan adanya persetujuan dan perjanjian kerja baik secara lisan maupun tertulis antara karyawan dan pengusaha secara jujur dan adil. Diperlukan akad ini dimaksudkan agar tidak terjadi perselisihan karena akad tersebut merupakan alat pengikat kedua belah pihak.

Namun dengan adanya pengupahan yang tidak sesuai yang diharapkan karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu dalam bekerja. Karena karyawan tersebut berfikir buat apa bekerja sesuai target kalau bosnya pada saat memberi upahnya belum sesuai yang diharapkan. Disini pekerja dalam melakukan pekerjaannya itu ada yang malas-malasan dan ada juga yang melakukan pekerjaan itu sesuai target karena mereka harus menyelesaikan pekerjaan itu sesuai dengan tanggung jawabnya karena mereka membutuhkan pekerjaan itu. Dan itulah yang mendasari hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan karyawannya dalam usaha konveksi. Yang mana tugas dari para karyawan

⁴ http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf, (Diakses tanggal 17 Desember 2017) jam 15.33

atau pekerja memenuhi kewajiban yang sudah menjadi tanggung jawab bagi pekerja yaitu menghasilkan produk konveksi berupa pakaian jadi dan lain lain, dan juga mereka bekerja untuk memperoleh imbalan atau upah atas pekerjaan yang sudah dilakukan, yaitu berupa pembayaran upah sesuai dengan hasil yang dikerjakan. Tetapi dalam pemberian upah belum sepenuhnya sesuai dengan etika bisnis islam karena pemberian upah tersebut masih tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PERAN PENGUPAHAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN CV. SINAR PERMATA BIRU MENURUT PERSPEKTIF ETIKA BISNIS ISLAM ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik pengupahan karyawan CV. Sinar Permata Biru di Kota Bekasi?
2. Bagaimana kinerja karyawan CV. Sinar Permata Biru di Kota Bekasi?
3. Bagaimana peran pengupahan dalam peningkatan kinerja karyawan menurut perspektif etika bisnis Islam?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui praktik pengupahan karyawan CV. Sinar Permata Biru di Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan CV. Sinar Permata Biru di Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui peran pengupahan dalam peningkatan kinerja karyawan menurut perspektif etika bisnis Islam.

D. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini selesai dilakukan, diharapkan akan memberikan manfaat berbagai pihak, diantaranya adalah:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan mengenai peran pengupahan dalam peningkatan kinerja karyawan menurut perspektif etika bisnis Islam.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan memiliki nilai guna bagi pihak-pihak sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai pengupahan.

b. Bagi Karyawan

Sebagai informasi yang sangat penting, agar mereka tahu dan paham tentang pengupahan dalam peningkatan kinerja karyawan CV. Sinar Permata Biru Kota Bekasi.

c. Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan para pekerja untuk mengetahui bagaimana pengupahan yang sesuai dengan etika bisnis Islam.

E. Metode Penelitian

1. Subjek dan Objek penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan CV. Sinar Permata Biru.

Objek dari penelitian ini adalah pengupahan dan kinerja Karyawan.

2. Teknik Pengambilan Informan

Di CV. Sinar Permata Biru Jumlah karyawan semuanya ada 20 orang maka dari itu peneliti akan mengambil 9 orang untuk dijadikan informan. Jadi dalam mencari data dan informasi, disini penulis hanya memilih orang yang benar-benar mengerti tentang permasalahan-permasalahan yang penulis butuhkan yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Adapun yang menjadi informan dari penelitian ini adalah semua pihak yang terkait dengan usaha Konveksi CV. Sinar Permata Biru yang difokuskan kepada pemilik usaha konveksi dan beberapa para karyawan.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dalam mendapatkan informan. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sumber data pada informan kunci dengan pertimbangan tertentu.

3. Tempat dan Waktu Penelitian

- a. Tempat Penelitian: CV. Sinar Permata Biru bergerak di bidang garment lokasinya di sekitar pondok pesantren dan pemiliknya beragama Islam pekerja yang perempuan diwajibkan menggunakan kerudung mayoritas konsumennya juga beragama Islam. Penelitian ini dilakukan di Bekasi, tepatnya di CV. Sinar Permata Biru yang beralamat di Komp. YAPIDH Jl. Raya Komsen Kranggan Gg H. Awi No.20 Jati Asih, Bekasi.
- b. Waktu Penelitian: Peneliti merencanakan pelaksanaan penelitian ini pada bulan Juli 2017.

4. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan berada pada objek, tempat, dan lingkungannya, terutama dalam usaha mengumpulkan data dan berbagai

informasi dalam rangka untuk menyempurnakan atau memperbaikinya.⁵

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan cara mendatangi langsung ke lokasi penelitian yaitu CV. Sinar Permata Biru untuk mencatat dan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini untuk mengetahui tentang Peran Pengupahan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Sinar Permata Biru menurut Perspektif Etika Bisnis Islam.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.⁶

c. Sumber data

1) Data primer

Data yang diperoleh melalui observasi berupa pengamatan beserta wawancara dengan pemilik dan karyawan untuk mendapatkan data tentang upah.

⁵ Masyhuri dan M. Zainuddin, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif* (Bandung : PT Refika Aditama, 2008), hlm. 47.

⁶Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu- Ilmu Sosial* (Jakarta: Salemba Humanika, 2011), hlm. 9.

2) Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari literatur yang relevan dari tema penelitian yaitu buku, artikel, dan jurnal terkait etika bisnis Islam. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan informan tetapi sebagai narasumber atau partisipan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Disini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi

Metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung ke lapangan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data-data secara jelas dengan jalan mengadakan pengamatan dan pencatatan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan dan kinerja karyawan CV. Sinar Permata Biru.

b. Wawancara

Wawancara adalah komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari narasumber. Yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pemilik CV. Sinar Permata Biru. Bentuk komunikasi verbal yang bertujuan memperoleh informasi. Keuntungan dari wawancara sebagai suatu mekanisme untuk pengumpulan data adalah interaksi tatap muka antara pewawancara dan orang-orang yang diwawancarai. Orang lebih

suka menyumbangkan pendapatnya secara lisan. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada pemilik (bos) dan karyawan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kegiatan atau aktivitas mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, surat kabar, majalah, notulen agenda, dan lain-lain. Teknik ini dimaksudkan hanya sebagai penunjang terhadap masalah yang berkaitan dengan objek penelitian yakni dengan melihat berbagai sumber data lain dalam sumber data sekunder dengan cara membaca, meneliti, menelaah lebih dalam yang terkait dengan penelitian.

6. Kredibilitas informasi

Kredibilitas data merupakan instrumen kunci dalam pengumpulan data. Oleh karenanya, data yang diperoleh harus benar-benar absah dan dilakukan dengan cara ilmiah.

7. Triangulasi

Triangulasi adalah mencocokkan atau *cross check* antara hasil wawancara atau observasi dengan bukti dokumen atau pendapat yang lain. Jadi triangulasi berarti cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu-waktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Dengan kata lain,

peneliti dapat mengecek temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode atau teori.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi dengan sumber. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informan yang diperoleh melalui kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan jalan, antara lain:

- a. Membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara,
- b. Membandingkan apa yang diketahui informan dengan apa yang dibutuhkan,
- c. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.⁷

Untuk memperoleh data yang absah peneliti harus mencari sumber-sumber yang akurat. Peneliti membandingkan dari beberapa konsep Islam dengan data dari hasil pengamatan CV. Sinar Permata Biru. Hasil pengamatan tersebut didapat dari wawancara dan dokumentasi dengan pemilik (bos) dan karyawan CV. Sinar Permata Biru.

8. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis hasil wawancara, observasi dan lainnya untuk meningkatkan

⁷ Lexy j. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1998), hlm. 178.

pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Menurut Miles dan Huberman Sugiyono analisis data kualitatif model interaktif terdiri dari tiga tahap, yaitu :

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencarinya bila diperlukan. Dalam penelitian ini penulis dapat memperoleh informasi mengenai pengupahan dalam pembentukan kinerja karyawan CV. Sinar Permata Biru.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data yang bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, atau hubungan antar katagori. Penyajian data juga dimaksudkan agar para pengamat dapat dengan mudah memahami apa yang kita sajikan untuk selanjutnya dilakukan penilaian atau perbandingan.

c. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan kredibel.⁸

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dan memperjelas arah pembahasan maka penulisan skripsi ini disistematikan menjadi lima bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, kerangka berfikir dan beberapa penelitian terdahulu yang relevan.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung : ALFABETA CV, 2014), hlm. 405.

BAB III: GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Berisi tentang laporan hasil penelitian mengenai gambaran umum CV. Sinar Permata Biru, visi misi perusahaan, struktur organisasi, produk- produk dan ruang lingkup CV. Sinar Permata Biru.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari penelitian yang dilakukan dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dan saran

BAB V

PENUTUP



A. Simpulan

Berdasarkan apa yang telah dibahas dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Pengupahan yang dilakukan di CV. Sinar Permata Biru sudah dilaksanakan dengan adil dan sesuai dengan hasil kerja para karyawan, upah yang diberikan juga sesuai UMR kota Bekasi, tetapi belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan para karyawan. Upah bagian cutting dan produksi sudah sesuai dengan UMR kota Bekasi tetapi bagian finishing upahnya masih dibawah UMR. Upah disini menggunakan upah borongan dan upah menurut satuan, upah yang diberikan kepada bagian cutting dan produksi setiap dua minggu sekali sehingga dalam satu bulan mendapat dua kali upah sedangkan bagian finishing, administrasi, HRD (pengawas) dan marketing upah yang diberikan setiap sebulan sekali dan juga mendapat bonus.
2. Karyawan tidak hanya membutuhkan upah atas pekerjaan yang mereka kerjakan baik untuk mencukupi kehidupan sendiri maupun membantu kehidupan keluarganya mereka juga sangat membutuhkan motivasi dari bosnya karena dengan motivasi itu karyawan akan semangat dalam melakukan pekerjaan dan akan dikerjakan dengan sepenuh hati, dan akan meningkatkan kinerja dari karyawan dan karyawan itu tidak

bekerja dengan malas-malasan. Kurangnya motivasi dari bos yang menyebabkan kinerja karyawan itu menurun.

3. Makna adil yang jelas dan transparan di CV SPB yaitu dalam memberikan upahnya harus sama apabila di bagian cutting dan produksi pemberiannya sudah sesuai UMR maka di bagian finishing juga pemberiannya harus sesuai UMR agar tidak menimbulkan kecemburuan diantara karyawan. Tetapi apabila karyawan itu membolos ataupun sering datang tidak tepat waktu maka bos bisa mempertimbangkan upah yang harus diberikannya. Adil bermakna proporsional, maksudnya apabila karyawan yang mempunyai keahlian ataupun kemampuan yang dimilikinya maka bos bisa memberikan upahnya sesuai dengan yang dihasilkan oleh karyawan itu.

Makna layak cukup pangan, sandang dan papan yaitu upah yang diberikan itu harus bisa mencukupi kebutuhan para karyawan, baik untuk membantu menghidupi keluarganya. Dalam hal ini mereka harus memperoleh makanan, pakaian yang cukup dan rumah ataupun tempat tinggal yang layak. Dan bisa kebutuhan yang sifatnya non fisik yaitu kebutuhan batin seperti rasa aman, nyaman dan tidak takut. Layak sesuai pasaran, dalam hal ini bos tidak boleh mengurangi hak-hak para karyawan misalnya dalam pemberian upah bos tidak boleh memberikan upahnya kurang dari yang semestinya diberikan karena agar terjalin hubungan yang baik antara bos dan karyawan. Bos dan karyawan harus jujur dan adil dalam semua urusan mereka agar tidak

merugikan satu sama lain, dan dalam pemberian upahnya itu harus sudah jelas dari awal perjanjian.

Islam sangat menganjurkan dan mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu dalam Islam mengenai masalah kinerja juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar mereka bersikap profesional dalam bidang apapun, yaitu kafa'ah (keahlian dan kecakapan), Himmatul 'Amal (Etos Kerja Tinggi) dan Amanah (terpercaya dan bertanggungjawab).

B. Saran

Dari simpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pemilik CV. Sinar Permata Biru

Diharapkan bisa memberikan upah sesuai dengan yang diharapkan para karyawan dan memberikan upahnya sesuai dengan hari yang sudah ditentukan, sehingga akan meningkatkan hasil kerja para karyawan dan menjalankan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan.

2. Bagi karyawan CV. Sinar Permata Biru

Dalam melaksanakan pekerjaan harus dengan hati senang tidak boleh malas-malasan dan apabila datang harus tepat waktu tidak boleh datang terlambat lebih dari satu jam. Harus berani dalam

menyampaikan keluhan yang dirasakan. Memiliki rasa tanggung jawab penuh dalam perusahaan sehingga dalam bekerja tidak asal-asalan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anto, Hendrie. 2003. *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Ardana I Komang, Mujiati Ni Wayan, dan Utama Mudiarta I Wayan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Depag R.I. *Al-qur'an dan Terjemahannya*. 2007. Surakarta: Media Insani Publishing.
- Flippo, B. Edwin. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Hakim, Lukman. 2012. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Jakarta: Eirlangga.
- Hani, T. Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Ali M. 2004. *Berbagai Macam Transaksi dalam Fiqh (Fiqh Muamalat)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Herdiansyah, Haris. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Huda, Nurul dkk. 2008. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana.
- Husein, Umar. 2004. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. SUN.
- Ismail, M. dan Widjajakusuma, M.K. 2002. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Masyhuri dan Zainuddin, M. 2008. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung : PT Refika Aditama.

- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Meleong, Lexy J. 1999. *Metodologi penelitian*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhammad. 2005. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Nasution, Edwin Mustafa, DKK. 2006. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Qardhawi, Yusuf. 2000. *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press.
- Rahman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Waka.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Islamic Human Capital Management*. Ed Revisi. Cet ke-2 .Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Islamic Bussines and Economic Ethics*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Shihab, Quraish. 2002. *Tafsir Al-Misbah Pesan Kesan dan Keserasian*. Jakarta: Lentera Hati.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. ALVABETA.

Sudjana, Eggi. 2000. *Bayarlah Upah sebelum Keringatnya Kering*. Yogyakarta: PPMI.

Syarief, Q. B. 2007. *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, terj. Jakarta: Penerbit Al-Huda.

Tasmara. Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Dhana Bakti Wakaf.

Taufiq, A. M. 2004. *Praktik manajemen berbasis Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani.

Widjajakusuma. Yusanto. 2002. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.

Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yusuf, Burhanudin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Cet Ke-1. Jakarta: Rajawali Pers.

http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf. Diakses tanggal 17 desember. Jam 15.33

<http://muttaqinhasyim.wordpress.com/2009/06/16/penggajian-dalam-islam/>.

Diakses tanggal 3 desember 2017. Jam 11.32

Jurnal, Skripsi, Laporan Penelitian dan Dokumen

Amali, M. Hasbi. 2012. *Pengaruh Upah Kerja Lembur terhadap Kinerja Karyawan PT. PISMATEX Pekalongan Periode 2010-2011*. Pekalongan: Perpustakaan STAIN Pekalongan. Skripsi Ekonomi Syariah.

Budiman, Iskandar. 2002. *Dasar-dasar Penetapan Upah dalam Islam*. Artikel Media Syariah Vol. IV No.7. Banda Aceh. Fakultas Syariah.

- Dokumen CV Sinar Permata Biru yang diberikan Bapak Firman Fauzi pada tanggal 27 juli 2017.
- Fajrina, Nur Dyas. 2015. *Analisis Penerapan Bisnis Berbasis Syari'ah pada Wirausaha Muslim (Study pada Wirausaha Muslim di Perumahan Kaliwungu Indah-kendal)*. Semarang. UIN Walisongo.
- Fatah, Abdul. 2013. *Analisis Praktik Pengupahan dari Sudut Pandang Etika Bisnis Islam (Studi kasus Industri Konveksi Haji Mustakim di Desa Kutosari Kecamatan Doro Kabupaten Pekalongan)*. Pekalongan: Perpustakaan STAIN Pekalongan. Skripsi Ekonomi Syariah.
- Huda, M. Chomarul. 2012. *Analisis Pemberian Upah terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung dalam persepektif Ekonomi Islam*. Tulungagung: IAIN. Skripsi.
- Iryani, Arifah. 2012. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Kerja pada Buruh dalam Tinjauan Etika Bisnis Islam (Studi Kasus di Konveksi Jasmin's Desa Kranji Kabupaten Pekalongan)*. Pekalongan: Perpustakaan STAIN Pekalongan. Skripsi Ekonomi Syariah.
- Kuswarjanti, Sri. 2012. *Pengupahan pada Buruh Linting Rokok PT. Urip Sugiharto Pekalongan dalam tinjauan Ekonomi Islam*. Pekalongan: Perpustakaan STAIN Pekalongan. Skripsi Ekonomi Syariah.
- Lilik Khoiriyah. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009. Skripsi.

Yakin. 2004. *Hubungan antara Sistem Upah terhadap Motivasi dan Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sariwangi A.E.A. Bogor*. Skripsi.

Wawancara/Interview

Asnawi, Karyawan Bagian Cutting, Wawancara Pribadi, Bekasi, 20 Agustus 2017.

Dikram, Karyawan Bagian Produksi, Wawancara Pribadi, Bekasi, 11 Agustus 2017.

Firman Fauzi, Direktur CV Sinar Permata Biru, Wawancara Pribadi, Bekasi, 27 juli 2017

Rokiyah, Karyawan Bagian Finishing, Wawancara Pribadi, Bekasi, 11 Agustus 2017.

Slamet, Karyawan Bagian Produksi, Wawancara Pribadi, Bekasi, 14 Agustus 2017.

Suryani, Karyawan Bagian Finishing, Wawancara Pribadi, Bekasi, 9 Agustus 2017.

Suwarno, Karyawan Bagian Produksi, Wawancara Pribadi, Bekasi, 20 Agustus 2017.

Tini, Pengawas, Wawancara Pribadi, Bekasi, 23 Agustus 2017.

Unah Ferdiana, Bagian Administrasi, Wawancara Pribadi, Bekasi, 28 Agustus 2017.

LAMPIRAN

1. Surat permohonan izin penelitian
2. Surat keterangan penelitian
3. Pedoman wawancara
4. Transkrip wawancara
5. Dokumentasi penelitian
6. Rekapitulasi upah
7. Daftar riwayat hidup

Lampiran 3 : Pedoman Wawancara

1. Upah perminggu sebesar ?
2. Apakah upah yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja anda ?
3. Kapan upah diberikan ?
4. Apakah pemberian upah selalu tepat waktu ?
5. Apakah anda tahu dan mengerti cara perhitungan upah anda ?
6. Apakah upah yang didapat sudah memenuhi kebutuhan ?
7. Apakah anda pernah mendapat bonus ?
8. Berapa bonus yang anda dapat ?
9. Apakah menjelang hari raya anda mendapat THR ?
10. Berapa besar THR yang anda dapat ?
11. Dari pukul berapa anda istirahat ?
12. Apakah dalam bekerja, karyawan diberikan kesempatan untuk dapat berkembang atau maju dalam segala hal ?
13. Apakah upah yang diberikan oleh perusahaan saat ini dirasa puas dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari ?
14. Apakah perlakuan dari atasan sangat wajar dan dalam taraf yang baik ?
15. Apakah pekerjaan di perusahaan ini berjalan dalam kondisi baik dan dicukupi dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan ?

Lampiran 4 : Transkrip Wawancara

INTERVIEW GUIDE

GUIEDE 1: Firman Fauzi (Direktur), 27 Juli 2017.

1. Berapa upah perminggu ?

Jawab: disini kalau perminggu cuma dikasih kasbon sebesar RP. 200.000.

2. Kapan upah diberikan ?

Jawab: ada yang dua minggu sekali dan ada juga yang sebulan sekali

Kalau yang dua minggu sekali yaitu bagian produksi dan bagian cutting sedangkan upah sebulan sekali bagian finishing, pengawas atau HRD, dan administrasi.

3. Apakah pemberian upah selalu tepat waktu ?

Jawab: iya disini pemberiannya selalu tepat waktu

4. Apakah upahnya sudah sesuai UMR?

Jawab: disini upahnya sesuai UMR semua

5. Apakah upah yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja karyawan ?

Jawab: sudah sesuai

6. Apakah upah yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan karyawan ?

Jawab: setau saya si sudah sesuai karena selama ini tidak ada yang komplain masalah upah

7. Apakah Bapak pernah memberikan bonus kepada karyawan ?

Jawab: bonusnya itu diberikan per tiga bulan sekali dari hasil pendapatan tiga bulan itu nanti akan di kali 1% dari upah itu menjadi bonusnya.

8. Berapa bonus yang karyawan terima ?

Jawab: tergantung dari hasil pendapatannya

9. Apakah menjelang hari raya karyawan mendapat THR ?

Jawab: semua karyawan di sini mendapatkan THR sesuai dengan upah ahir para karyawan

10. Berapa besar THR yang di dapat karyawan ?

Jawab: tidak tentu tergantung upahnya karyawan

11. Apakah upah yang diberikan sudah layak dan adil bagi pekerja?

Jawab: saya rasa sudah adil dan layak karena pada saat pemberiannya saya tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lainnya.

12. Apakah dalam bekerja, karyawan diberikan kesempatan untuk dapat berkembang atau maju dalam segala hal ?

Jawab: disini setiap karyawan dikasih kesempatan apabila karyawan ingin maju dan berkembang.

13. Apakah upah yang diberikan oleh perusahaan saat ini dirasa puas dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari ?

Jawab: iya

14. Apakah ada tunjangan kesehatan untuk para karyawan ?

Jawab: disini apabila karyawan itu sakit, ataupun kecelakaan di CV SPB itu membayar biaya pengobatannya, apabila pekerja itu sudah membayarnya sendiri maka uangnya akan di ganti dari CV karena sudah menjadi tanggung jawab saya selaku pemilik CV.

15. Apakah pekerjaan di perusahaan ini berjalan dalam kondisi baik dan dicukupi dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan ?

Jawab: sejauh ini masih dalam kondisi baik dan fasilitas yang di berikan sudah cukup.

GUIEDE 2: Suryani (bagian finishing), 9 Agustus 2017.

1. Berapa upah perminggu ?

Jawab: disini kalau perminggu cuma dikasih kasbon sebesar RP. 200.000.

2. Kapan upah diberikan ?

Jawab: setiap sebulan sekali

3. Apakah pemberian upah selalu tepat waktu ?

Jawab: belum, karena bosnya itu ngasih upahnya mundur seharusnya hari sabtu tapi kadang ngasihnya hari senin

4. Apakah upahnya sudah sesuai UMR?

Jawab: belum kalau saya mendapat upah itu dibawah UMR

5. Apakah anda tahu dan mengerti cara perhitungan upah anda ?

Jawab: iya tahu

6. Apakah upah yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja anda ?

Jawab: menurut saya belum karena saya disini kerja sesuai dengan yang diberikan tetapi upahnya itu masih kurang

7. Apakah upah yang didapat sudah memenuhi kebutuhan ?

Jawab: kalau saya si belum karena untuk kebutuhan saya sendiri kurang belum juga untuk membantu orang tua

8. Apakah anda pernah mendapat bonus ?

Jawab: bonusnya diberikan per tiga bulan sekali dari hasil pendapatan tiga bulan itu.

9. Berapa bonus yang anda dapat ?

Jawab: enggak tentu

10. Apakah menjelang hari raya anda mendapat THR ?

Jawab: iya dapat

11. Berapa besar THR yang anda dapat ?

Jawab: biasanya kalau dapat uang itu tidak tentu, tapi tetep dikasih jajan ataupun sembako.

12. Apakah upah yang diberikan sudah layak dan adil bagi pekerja?

Jawab: belum, karena yang di bagian selain finishing upahnya UMR sedangkan kalau saya belum UMR

13. Apakah dalam bekerja, karyawan diberikan kesempatan untuk dapat berkembang atau maju dalam segala hal ?

Jawab: kalau saya si sudah di tawari sama yang di cutting untuk belajar menjahit tapi saya masih belum berani

14. Apakah upah yang diberikan oleh perusahaan saat ini dirasa puas dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari ?

Jawab: kalau saya si belum

15. Apakah perlakuan dari atasan sangat wajar dan dalam taraf yang baik ?

Jawab: iya baik

16. Apakah pekerjaan di perusahaan ini berjalan dalam kondisi baik dan dicukupi dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan ?

Jawab: sejauh ini masih dalam kondisi baik dan fasilitas yang di berikan sudah cukup.

GUIEDE 3: Rokiyah (bagian finishing), 11 Agustus 2017.

1. Berapa upah perminggu ?

Jawab: kalau perminggu cuma dikasih kasbon sebesar RP. 200.000.

2. Kapan upah diberikan ?

Jawab: setiap ahir bulan

3. Apakah pemberian upah selalu tepat waktu ?

Jawab: belum, karena bosnya itu ngasih upahnya mundur seharusnya hari sabtu tapi kadang ngasihnya hari senin

4. Apakah upahnya sudah sesuai UMR?

Jawab: belum kalau saya mendapat upah itu dibawah UMR

5. Apakah anda tahu dan mengerti cara perhitungan upah anda ?

Jawab: iya saya tahu

6. Apakah upah yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja anda ?

Jawab: sudah sesuai

7. Apakah upah yang didapat sudah memenuhi kebutuhan ?

Jawab: kalau saya si belum karena saya juga masih menyekolahkan anak saya, saya juga bekerja di tempat lain untuk memenuhi kebutuhan

8. Apakah anda pernah mendapat bonus ?

Jawab: saya tidak tahu, tapi kalau bosnya si kadang ngasi uang buat jajan rame-rame

9. Berapa bonus yang anda dapat ?

Jawab: enggak tentu

10. Apakah menjelang hari raya anda mendapat THR ?

Jawab: iya dapat

11. Berapa besar THR yang anda dapat ?

Jawab: biasaya kalau dapat uang itu tidak tentu, tapi tetep dikasih jajan ataupun sembako.

12. Apakah upah yang diberikan sudah layak dan adil bagi pekerja?

Jawab: belum, karena yang di bagian selain finishing upahnya UMR sedangkan kalau bagian finishing belum UMR

13. Apakah dalam bekerja, karyawan diberikan kesempatan untuk dapat berkembang atau maju dalam segala hal ?

Jawab: tidak

14. Apakah upah yang diberikan oleh perusahaan saat ini dirasa puas dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari ?

Jawab: kalau saya si belum memenuhi kebutuhan

15. Apakah perlakuan dari atasan sangat wajar dan dalam taraf yang baik ?

Jawab: iya baik

16. Apakah pekerjaan di perusahaan ini berjalan dalam kondisi baik dan dicukupi dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan ?

Jawab: iya dan fasilitas di sini cukup memadai

GUIEDE 4: Suwarno (bagian produksi), 11 Agustus 2017.

1. Berapa upah perminggu ?

Jawab: perminggu cuma dikasih kasbon sebesar RP. 200.000.

2. Kapan upah diberikan ?

Jawab: setiap dua minggu sekali jadi sebulan dapat upah dua kali

3. Apakah pemberian upah selalu tepat waktu ?

Jawab: belum tepat waktu

4. Apakah upahnya sudah sesuai UMR?

Jawab: menurut saya si sudah sesuai

5. Apakah anda tahu dan mengerti cara perhitungan upah anda ?

Jawab: iya saya tahu

6. Apakah upah yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja anda ?

Jawab: sudah sesuai

7. Apakah upah yang didapat sudah memenuhi kebutuhan ?

Jawab: alhamdulillah sudah

8. Apakah anda pernah mendapat bonus ?

Jawab: pernah

9. Berapa bonus yang anda dapat ?

Jawab: enggak tentu tergantung pendapatan saya di setiap 3 bulan

10. Apakah menjelang hari raya anda mendapat THR ?

Jawab: iya selalu dapat

11. Berapa besar THR yang anda dapat ?

Jawab: biasaya kalau dapat uang itu tidak tentu tergantung upah ahir

12. Apakah upah yang diberikan sudah layak dan adil bagi pekerja?

Jawab: sudah adil tetapi belum sesuai dengan hari yang semestinya

13. Apakah dalam bekerja, karyawan diberikan kesempatan untuk dapat berkembang atau maju dalam segala hal ?

Jawab: iya

14. Apakah upah yang diberikan oleh perusahaan saat ini dirasa puas dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari ?

Jawab: sejauh ini si masih memenuhi kebutuhan

15. Apakah perlakuan dari atasan sangat wajar dan dalam taraf yang baik ?

Jawab: iya baik

16. Apakah pekerjaan di perusahaan ini berjalan dalam kondisi baik dan dicukupi dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan ?

Jawab: iya dalam kondisi baik dan fasilitas di sini cukup memadai

GUIEDE 5: Asnawi (bagian cutting), 20 Agustus 2017.

1. Berapa upah perminggu ?

Jawab: perminggu dikasih kasbon sebesar RP. 200.000.

2. Kapan upah diberikan ?

Jawab: setiap dua minggu sekali

3. Apakah pemberian upah selalu tepat waktu ?

Jawab: belum tepat waktu

4. Apakah upahnya sudah sesuai UMR?

Jawab: menurut saya si sudah sesuai

5. Apakah anda tahu dan mengerti cara perhitungan upah anda ?

Jawab: iya saya tahu

6. Apakah upah yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja anda ?

Jawab: sudah sesuai

7. Apakah upah yang didapat sudah memenuhi kebutuhan ?

Jawab: iya sudah memenuhi kebutuhan

8. Apakah anda pernah mendapat bonus ?

Jawab: iya, pernah

9. Berapa bonus yang anda dapat ?

Jawab: enggak tentu tergantung pendapatan saya di setiap 3 bulan

10. Apakah menjelang hari raya anda mendapat THR ?

Jawab: iya dapat uang THR juga kadang mendapat sembako juga

11. Berapa besar THR yang anda dapat ?

Jawab: biasaya kalau dapat uang itu tidak tentu tergantung upah ahir, tapi alhamdulillah banyak

12. Apakah upah yang diberikan sudah layak dan adil bagi pekerja?

Jawab: sudah adil tetapi pada saat pemberiannya belum sesuai dengan hari pengupahan itu

13. Apakah dalam bekerja, karyawan diberikan kesempatan untuk dapat berkembang atau maju dalam segala hal ?

Jawab: iya

14. Apakah upah yang diberikan oleh perusahaan saat ini dirasa puas dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari ?

Jawab: sejauh ini si masih memenuhi kebutuhan

15. Apakah perlakuan dari atasan sangat wajar dan dalam taraf yang baik ?

Jawab: iya baik

16. Apakah pekerjaan di perusahaan ini berjalan dalam kondisi baik dan dicukupi dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan ?

Jawab: iya dalam kondisi baik dan fasilitas di sini cukup memadai

GUIEDE 6: Dikram (bagian Produksi), 11 Agustus 2017.

1. Berapa upah perminggu ?

Jawab: perminggu yang diberikan hanya uang kasbon

2. Kapan upah diberikan ?

Jawab: setiap dua minggu sekali

3. Apakah pemberian upah selalu tepat waktu ?

Jawab: belum tepat waktu

4. Apakah upahnya sudah sesuai UMR?

Jawab: sudah sesuai

5. Apakah anda tahu dan mengerti cara perhitungan upah anda ?

Jawab: iya saya tahu

6. Apakah upah yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja anda ?

Jawab: saya rasa sudah sesuai

7. Apakah upah yang didapat sudah memenuhi kebutuhan ?

Jawab: iya sudah memenuhi kebutuhan

8. Apakah anda pernah mendapat bonus ?

Jawab: iya, pernah

9. Berapa bonus yang anda dapat ?

Jawab: tidak tentu tergantung pendapatan yang saya dapatkan di setiap 3 bulan sekali

10. Apakah menjelang hari raya anda mendapat THR ?

Jawab: iya dapat uang THR

11. Berapa besar THR yang anda dapat ?

Jawab: biasanya kalau dapat uang itu tidak tentu tergantung upah ahir

12. Apakah upah yang diberikan sudah layak dan adil bagi pekerja?

Jawab: sudah adil tetapi pada saat pemberiannya belum sesuai dengan hari pengupahan itu

13. Apakah dalam bekerja, karyawan diberikan kesempatan untuk dapat berkembang atau maju dalam segala hal ?

Jawab: iya

14. Apakah upah yang diberikan oleh perusahaan saat ini dirasa puas dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari ?

Jawab: masih memenuhi kebutuhan tapi kadang kalau pada saat mendesak ya tidak memenuhi

15. Apakah perlakuan dari atasan sangat wajar dan dalam taraf yang baik ?

Jawab: iya baik

16. Apakah pekerjaan di perusahaan ini berjalan dalam kondisi baik dan dicukupi dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan ?

Jawab: iya dalam kondisi baik dan fasilitas di sini cukup memadai

GUIEDE 7: Slamet (bagian Produksi), 14 Agustus 2017.

1. Berapa upah perminggu ?

Jawab: perminggu RP. 200.00 tapi uang kasbon

2. Kapan upah diberikan ?

Jawab: setiap dua minggu sekali

3. Apakah pemberian upah selalu tepat waktu ?

Jawab: belum tepat waktu

4. Apakah upahnya sudah sesuai UMR?

Jawab: sudah sesuai

5. Apakah anda tahu dan mengerti cara perhitungan upah anda ?

Jawab: iya saya tahu

6. Apakah upah yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja anda ?

Jawab: saya rasa sudah sesuai karena disini saya bekerja dengan kemampuan saya

7. Apakah upah yang didapat sudah memenuhi kebutuhan ?

Jawab: iya sudah memenuhi kebutuhan

8. Apakah anda pernah mendapat bonus ?

Jawab: iya, pernah

9. Berapa bonus yang anda dapat ?

Jawab: tidak tentu tergantung pendapatan yang saya dapatkan setiap 3 bulan sekali

10. Apakah menjelang hari raya anda mendapat THR ?

Jawab: iya dapat uang THR

11. Berapa besar THR yang anda dapat ?

Jawab: biasaya kalau dapat uang itu tidak tentu tergantung upah ahir

12. Apakah upah yang diberikan sudah layak dan adil bagi pekerja?

Jawab: sudah adil tapi pemberiannya belum sesuai dengan hari yang semestinya

13. Apakah dalam bekerja, karyawan diberikan kesempatan untuk dapat berkembang atau maju dalam segala hal ?

Jawab: iya

14. Apakah upah yang diberikan oleh perusahaan saat ini dirasa puas dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari ?

Jawab: iya sudah memenuhi

15. Apakah perlakuan dari atasan sangat wajar dan dalam taraf yang baik ?

Jawab: iya baik

16. Apakah pekerjaan di perusahaan ini berjalan dalam kondisi baik dan dicukupi dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan ?

Jawab: iya dalam kondisi baik dan fasilitas di sini cukup memadai

GUIEDÉ 8: Tini (pengawas/HRD), 23 Agustus 2017.

1. Berapa upah perminggu ?

Jawab: setiap minggu mendapat uang kasbon Rp. 200.000

2. Kapan upah diberikan ?

Jawab: setiap ahir bulan atau sebulan sekali

3. Apakah pemberian upah selalu tepat waktu ?

Jawab: tepat waktu

4. Apakah upahnya sudah sesuai UMR?

Jawab: sudah sesuai

5. Apakah anda tahu dan mengerti cara perhitungan upah anda ?

Jawab: iya saya tahu

6. Apakah upah yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja anda ?

Jawab: iya sudah sesuai dengan kinerja saya

7. Apakah upah yang didapat sudah memenuhi kebutuhan ?

Jawab: iya sudah memenuhi kebutuhan

8. Apakah anda pernah mendapat bonus ?

Jawab: iya, pernah

9. Berapa bonus yang anda dapat ?

Jawab: tidak tentu kalau saya mendapat bonus

10. Apakah menjelang hari raya anda mendapat THR ?

Jawab: iya dapat uang THR

11. Berapa besar THR yang anda dapat ?

Jawab: biasaya kalau dapat uang THR tidak tentu tetapi selain dikasih uang kadang juga dikasih sembako

12. Apakah upah yang diberikan sudah layak dan adil bagi pekerja?

Jawab: sudah adil

13. Apakah dalam bekerja, karyawan diberikan kesempatan untuk dapat berkembang atau maju dalam segala hal ?

Jawab: iya

14. Apakah upah yang diberikan oleh perusahaan saat ini dirasa puas dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari ?

Jawab: kalau saya si alhamdulillah sudah memenuhi

15. Apakah perlakuan dari atasan sangat wajar dan dalam taraf yang baik ?

Jawab: iya baik

16. Apakah pekerjaan di perusahaan ini berjalan dalam kondisi baik dan dicukupi dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan ?

Jawab: iya dalam kondisi baik dan fasilitas di sini cukup memadai

GUIEDE 9: Unah Ferdiana (bagian Administrasi), 28 Agustus 2017.

1. Berapa upah perminggu ?

Jawab: RP. 200.000 tapi ini uang kasbon

2. Kapan upah diberikan ?

Jawab: setiap sebulan sekali

3. Apakah pemberian upah selalu tepat waktu ?

Jawab: tepat waktu

4. Apakah upahnya sudah sesuai UMR?

Jawab: sudah sesuai

5. Apakah anda tahu dan mengerti cara perhitungan upah anda ?

Jawab: iya saya tahu

6. Apakah upah yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja anda ?

Jawab: saya rasa sudah sesuai karena disini saya bekerja dengan kemampuan saya

7. Apakah upah yang didapat sudah memenuhi kebutuhan ?

Jawab: iya sudah memenuhi kebutuhan

8. Apakah anda pernah mendapat bonus ?

Jawab: iya, pernah

9. Berapa bonus yang anda dapat ?

Jawab: tidak tentu tergantung pendapatan yang saya dapatkan

10. Apakah menjelang hari raya anda mendapat THR ?

Jawab: iya dapat uang THR

11. Berapa besar THR yang anda dapat ?

Jawab: biasaya kalau dapat uang itu sesuai dengan satu kali upah

12. Apakah upah yang diberikan sudah layak dan adil bagi pekerja?

Jawab: sudah adil

13. Apakah dalam bekerja, karyawan diberikan kesempatan untuk dapat berkembang atau maju dalam segala hal ?

Jawab: iya

14. Apakah upah yang diberikan oleh perusahaan saat ini dirasa puas dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari ?

Jawab: iya sudah memenuhi

15. Apakah perlakuan dari atasan sangat wajar dan dalam taraf yang baik ?

Jawab: iya baik

16. Apakah pekerjaan di perusahaan ini berjalan dalam kondisi baik dan dicukupi dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan ?

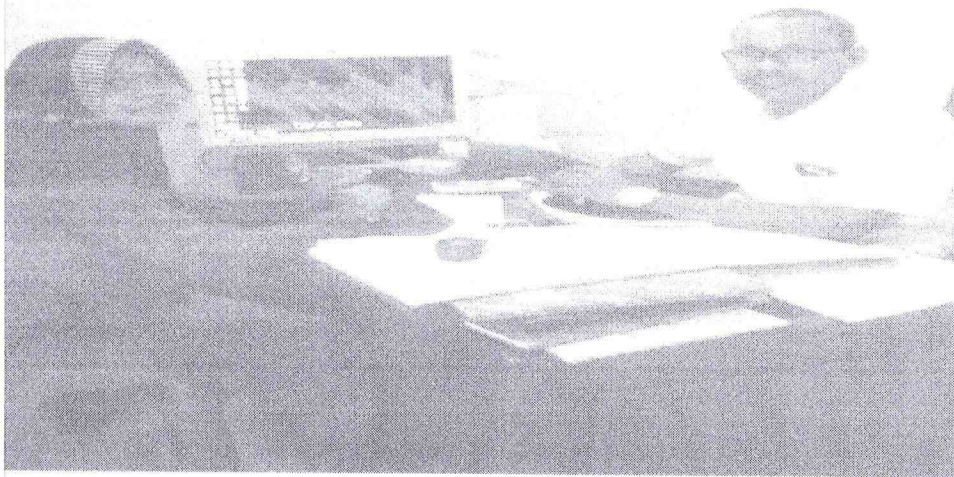
Jawab: iya dalam kondisi baik dan fasilitas di sini cukup memadai

Lampiran 5 : dokumentasi

Dokumentasi Penelitian

Gambar 2.1

Wawancara dengan Direktur (bos)



Gambar 2.2

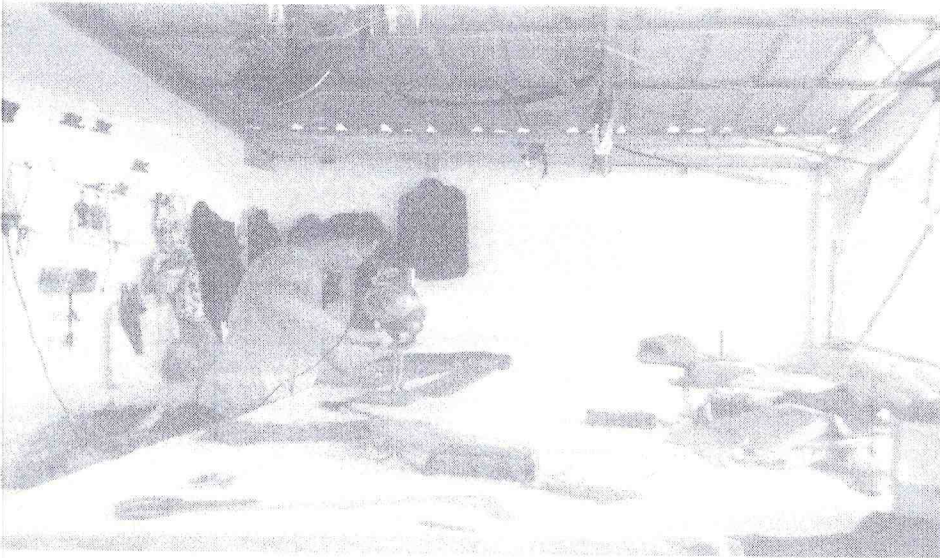
Foto bagian administrasi, pengawas



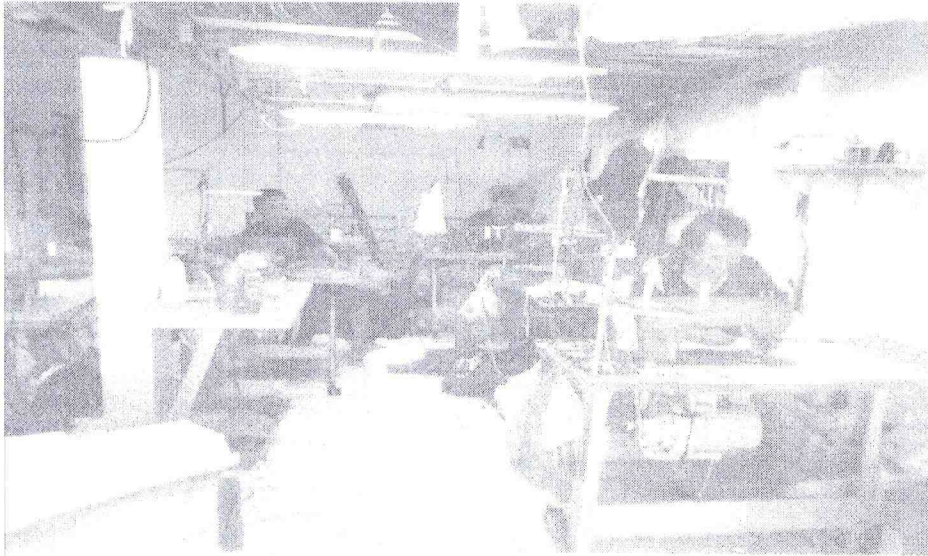
Gambar 2.3
Bagian finishing



Gambar 2.4
Bagian cutting



Gambar 2.5
Bagian produksi



Gambar 3.1
Karyawan menerima upah



*Lampiran 6 : Rekapian Upah***Tabel 1.1****Rekapian Upah Periode bulan Agustus**

Nama karyawan	Divisi	Gaji Bersih (Rp)
Dikram	Produksi	3.350.000
Suwarno	Produksi	3.150.000
Slamet	Produksi	3.280.000
Agus	Produksi	2.700.000
Abdul Rohani	Produksi	2.850.000
Rokiyah	Finishing	1.300.000
Suryani	Finishing	1.300.000
Mulyati	Produksi	2.600.000
Anti	Finishing	1.300.000
Asnawi	Cutting	3.380.000
Wargan	Produksi	1.903.000
Bisri	Produksi	2.203.000
Sutopo	Produksi	2.412.500
Meri	Produksi	1.934.000
Bendot	Produksi	1.414.500
Bambang	Produksi	1.590.500
Sukandar	Produksi	1.450.000
Iyus	Produksi	1.705.000

Maijun	Produksi	1.635.000
Dedi	Cutting	3.250.000



No. : 010/SPB/SP/IX/2017

Hal : Surat Keterangan Penelitian

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Firman Fauzi, SE

Jabatan : Direktur

Dengan ini menyatakan bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Lailatul Khasanah

NIM : 2013112043

Jurusan : Ekonomi Syariah

Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pekalongan

Adalah benar telah melakukan penelitian pada CV. Sinar Permata Biru terhitung sejak 06 Juli 2017 sampai dengan 09 September 2017 sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

**"Peran Pengupahan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan
CV. Sinar Permata Biru Menurut Persepektif Etika Bisnis Islam"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bekasi, 09 September 2017



CV. Sinar Permata Biru
uniform specialist & protection

Firman Fauzi, SE

Direktur CV. SPB

Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. IDENTITAS PRIBADI**

Nama Lengkap : Lailatul Khasanah
 Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 27 September 1993
 Alamat : Dk. semangu Ds. Sidomulyo RT/RW.003/001
 No.62 Kec. Kesesi Kab. Pekalongan
 Riwayat Pendidikan :

TK Budi Mulia	Lulus tahun 2000
SD N Sidomulyo 01	Lulus tahun 2006
SMP Nu Kesesi	Lulus tahun 2009
SMK Nu Kesesi	Lulus tahun 2012

IAIN Pekalongan Jurusan Syariah Program Studi S.1 Ekonomi Syariah angkatan 2012.

B. DATA ORANG TUA

1. Ayah kandung

Nama Lengkap : Asnawi
 Pekerjaan : Buruh
 Agama : Islam
 Alamat : Dk. semangu Ds. Sidomulyo RT/RW.003/001
 No.62 Kec. Kesesi Kab. Pekalongan

Ibu Kandung

Nama Lengkap : Kartini
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 Agama : Islam
 Alamat : Dk. semangu Ds. Sidomulyo RT/RW.003/001
 No.62 Kec. Kesesi Kab. Pekalongan

Demikian daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 31 Oktober 2017

Yang membuat



Lailatul Khasanah

NIM. 2013112043