**BAB IV**

**PAPARAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Paparan Data**
2. **Sejarah Usaha Konveksi Wijaya**

Sejarah Berdirinya usaha konveksi Wijaya Tulungagung kira-kira dimulai pada tahun 1985 dengan modal yang seadanya, usaha konveksi Wijaya Tulungagung ini merupakanjusaha pengolahan bahan baku kain menjadi busana muslim dewasa. Pada saat itu barang yang diproduksi masih hanya beberapa baju atau model dan juga alat-alat untuk produksi masih sedikit. Tapi selang kurang lebih sepuluh tahun tepat nya pada tahun 1995 usaha konveksi ini berkembang menjadi pesat dengan banyak nya bahan yang bisa diproduksi oleh konveksi ini, dan juga pemasaran produk nya pun menjadi lebih luas lagi tidak hanya di kawasan Tulungagung saja tapi bahkan sampai luar Tulungagung.

Bahkan para karyawannya pun sekitar 30 orang dengan para karyawan yang mahir dalam bidang nya dengan produk kualitas tinggi. Dan bahkan dapat membantu perekonomian keluarga Bapak H. Nur Cholis dan Hj. Srini.

1. **Lokasi Usaha**

Lokasi Usaha Konveksi ini berada di Jln. Botoran Barat Gang VIII RT 03 R0W3 No 9 Desa Botoran Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung, yang di mana di Desa Botoran itu rata-rata penduduknya berprofesi sebagai wiraswasta atau pegawai pemerintahan. Dan usaha wiraswasta ini dalam skala kecil dan besar. Bahkan di Desa Botoran itu sama kebanyakan orang di Tulungagung sebagai kawasan industri konveksi.

Selain itu wilayah Desa Botoran itu merupakan daerah strategis untuk membuka usaha home industry seperti usaha konveksi atau usaha yang lainnya, karena berada di pusat pemerintahan Kabupaten Tulungagung, pusat keramaian, pelayanan publik, seperti pasar dan pertokoan. Hal ini memudahkan para pengusaha memasarkan produk yang telah mereka hasilkan, selain di daerah Kabupaten Tulungagung produksinya pun juga di pasarkan di luar Tulungagung.

1. **Temuan Hasil Penelitian**
2. Faktor-faktor motivasi yang dipertimbangkan kinerja karyawan di usaha Konveksi Wijaya Tulungagung.

Dalam hal yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis berusaha melakukan penggalian data dari beberapa karyawan yang bekerja di usaha konveksi Wijaya Tulungagung diantara yang bekerja sebagai penjahit, obres, memotong kain, membordir kain nya.

Dan faktor-faktor motivasi yang dipertimbangkan karyawan dalam kinerja di Konveksi Wijaya Tulungagung, antara lain:

1. Faktor Keuangan :
   1. Upah

Semua karyawan pasti menginginkan upah atas pekerjaan yang telah mereka lakukan baik untuk mencukupi kehidupannya sendiri atau membantu ekonomi keluarganya. Hal ini sama seperti yang diungkapakan oleh saudari Lia salah seorang karyawan pada bagian merapikan baju, ia mengatakan:

“Saya bekerja di sini untuk mendapatkan upah meskipun tidak terlalu banyak, tapi saya merasa senang bekerja di sini, itung-itung bisa menambah uang jajan saya, mengurangi beban orang tua saya dan untuk tabungan.”[[1]](#footnote-2)

Jadi, menurut salah satu karyawan usaha Konveksi Wijaya itu upah yang diberikan kepada saya itu tidak mempengaruhi kinerja saya sama sekali, justru saya senang bisa kerja disini karena orang-orang nya ramah-ramah kepada saya, baik itu pemilik usaha atau sesama karyawan. Ungkap Lia yang mendapatkan upah Rp 150.000 per minggu.

1. Faktor Non Keuangan
2. Kebutuhan

Selain upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di usaha Konveksi Wijaya, faktor yang menjadi semangat kerja adalah kebutuhan. Ungkap salah satu karyawan pada bagian penjahit yakni Ibu Ida yang mengatakan bahwa:

“Saya bekerja disini selain upah yang cukup lumayan, faktor lain adalah karena kebutuhan saya, karena saya sudah menikah dan menafkahi keluarga saya karena itu merupakan kewajiban sebagai orang tua.”[[2]](#footnote-3)

* 1. Harapan Mengenai Imbalan(Penghargaan)

Menurut ungkapan dari Hj. Srini, Bahwa karyawan yang bekerja di sini jadi semangat kerja tinggi dan kinerja bagus ketika mereka mendapatkan Imbalan dari hasil kerjanya:

“Saya akan memberikan imbalan ketika karyawan itu bekerja dengan cepat, rajin dan selesai tepat waktu, apalagi pekerjaan itu yang dihasilkan bagus dan rapi.”[[3]](#footnote-4)

Hal senada juga diungkapkan oleh karyawan pada bagian Menyetrika Baju:

“Selain upah dan kebutuhan faktor kinerja saya di sini adalah Upah tambahan yang diberikan kepada saya meskipun upah tambahan itu hanya tidak seberapa yang penting bisa buat tambah uang jajan tuk anak saya.”[[4]](#footnote-5)

* 1. Hubungan dengan Pemilik usaha.

Di dalam mendirikan sebuah usaha yang dapat memperkerjakan karyawan itu haruslah ada hubungan yang baik antara karyawan dan pemilik usaha, seperti yang diungkapkan oleh karyawan pada bagian mengobres pakaian:

“Antara karyawan dengan juragan atau atasan haruslah terbina komunikasi (hubungan) yang baik, saling membantu dan menghargai serta berbaur dengan karyawan demi memajukan usaha yang dijalankan.”[[5]](#footnote-6)

Menurut Saudara Heny haruslah ada hubungan yang baik antara karyawan dan juragan karena kalau tidak begitu karyawan akan tidak merasa nyaman, tenang dalam bekerja dan bisa mengundurkan diri dari pekerjaannya karena tidak adanya hubungan saling pengertian diantara keduanya.

1. Pelaksanaan pemberian upah karyawan di Konveksi Wijaya Tulungagung menurut perspektif Ekonomi Islam.

Dalam sistem pemberian upah oleh pengusaha konveksi ini menggunakan sistem pengupahan menurut jangka waktu, prestasi dan tingkat kesulitan pekerjaan nya. Yang mana para pekerja atau karyawan mendapatkan upah yang menjadi hak bagi mereka, biasanya para karyawan (pekerja) bisa mengambil upah mereka pada harian, mingguan atau juga prestasi.

Untuk pemberian pengupahan prestasi dalam itu pemilik usaha konveksi di ukur dari banyak nya barang (baju) yang mereka hasilkan.

Dengan sistem pengupahan prestasi ini menjadi pendorong bagi karyawan untuk lebih giat bekerja dan produk yang di hasilkan pun menjadi cepat,banyak dan bagus. Dan pemberian upah jangka waktu dan prestasi ini diterapkan dalam konveksi ini, seperti yang diutarakan oleh Hj. Srini berikut ini:

“Dari kebanyakan karyawan yang bekerja di sini bagian pemotongan kain, setrika an, ngobres, merapikan baju mengambil upah hasil kerja mereka pada akhir pekan yaitu pada hari sabtu, hal ini dikarenakan para karyawannya keesokan harinya hari libur kerja, dan kebanyakan untuk memenuhi karyawan kebutuhan rumah tangga yang harus dipenuhi atau, akan tetapi pada hari tertentu kalau karyawan membutuhkan kebutuhan uang untuk sesuatu yang mendadak maka akan saya berikan upah mereka, karena untuk kebutuhan mereka. Apalagi itu juga untuk kebutuhan hidup mereka, ya saya persilahkan untuk mengambilupah terlebih dahulu.”[[6]](#footnote-7)

Akan tetapi dari kedua sistem yang diterapkan di atas, situasi dan kondisi yang dialami oleh para karyawan atau pekerja juga mempengaruhi pemberian upah, apabila pada saat yang mendesak para karyawan atau pekerja meminta upah yang dihitung seberapa banyak jahitan baju yang dapat diselesaikan oleh para karyawan, dari pada mengambil pada hari akhir pekan. Jadi pengupahan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dari para karyawan atau pekerja. Dan keluarganya.

Menurut Ibu Tutik dari bagian penjahit yang saya temui mengatakan:

“Untuk mendapatkan Upah yang lebih banyak lagi saya haruslah lebih giat dalam menyelesaikan jahitannya, kalau tidak cepat selesai-selasai ya tidak dapat upah, kan upah itu nantinya juga buat anak jajan dan biaya kebutuhan sehari-hari dan lain lain.”[[7]](#footnote-8)

Sistem Pengupahan Menurut Jangka waktu, yaitu:

1. Sistem Pengupahan Harian

Sistem pengupahan harian di gunakan bagi karyawan yang bekerja pada tahapan merapikan baju yang sudah disetrika, necik obres, bris. Dan pada tiap harinya para karyawan diberi upah Rp. 17.500 untuk pegawai yang baru bekerja dan Rp. 25.000 untuk pegawai yang sudah lama bekerja di konveksi, meskipun pada tahapan ini pemberian upah dihitung harian, akan tetapi kebanyakan para karyawannya mengambil upah pada saat akhir pekan. Dan kalau di total per minggunya para karyawan bisa mendapat upah sekitar Rp. 105.000,- dan apabila di total per bulannya sekitar Rp. 525.000,- (ini untuk pekerja baru) sedang untuk pekerja yang sudah lama bekerja menerima upah sekitar Rp. 150.000 dan apabila di hitung perbulannya sekitar Rp. 750.000,-. Menurut Ibu Mey salah satu karyawan pada tahapan Menecik pakaian:

“Upah yang diberikan kepada saya alhamdulilah dapat mencukupi kebutuhan saya dan keluarga saya. Apalagi jika ada kebutuhan yang sangat mendadak dan mendesak saya boleh mengambil upah saya kapanpun dan tidak harus akhir pekan.”[[8]](#footnote-9)

1. Sistem Pengupahan jangka waktu (Mingguan)

Sistem pengupahan mingguan ini dilakukan pada tahapan pengobresan dan penjahitan yaitu dengan pengupahan sistem jangka waktu (mingguan), yang mana karyawannya mengambil upah dari hasil kerjanya dengan waktu pekerjaan dari hari senin sampai dengan hari sabtu dengan mulai kerja pukul 08.00 pagi sampai dengan 16.00 sore, dengan total upah yang diperoleh oleh pekerja obres sekitar Rp150.000,- per minggu dan penjahit sekitar Rp. 200.000,- .

Hal ini juga dibenarkan oleh pemilik usaha konveksi H. Srini yang peneliti temui pada hari sabtu malam minggu habis maghrib. Menurut H. Srini:

“Dari kebanyakan karyawan yang bekerja di sini bagian pemotongan, setrika an, ngobres, merapikan baju mengambil upah hasil kerja mereka pada akhir pekan yaitu pada hari sabtu, hal ini dikarenakan para karyawannya keesokan harinya hari libur kerja, dan kebanyakan untuk memenuhi karyawan kebutuhan rumah tangga yang harus dipenuhi atau, akan tetapi pada hari tertentu kalau karyawan membutuhkan kebutuhan uang untuk sesuatu yang mendadak maka akan saya berikan upah mereka, karena untuk kebutuhan mereka. Apalagi itu juga untuk kebutuhan hidup mereka, ya saya persilahkan untuk mengambil upah terlebih dahulu.”[[9]](#footnote-10)

1. Sistem Pengupahan menurut prestasi

Sistem upah yang digunakan pada bagian ini menggunakan sistem pengupahan prestasi, dan ini diterapkan pada karyawan yang bekerja pada bagian penjahitan baju, memotong kain yang akan dijahit, setrika baju, membordir kain yang akan dijahit, dikarenakan berbeda penerapan dengan pengupahan pada bagian obras, merapikan baju yang dilakukan dengan upah harian dan mingguan, khusus pada bagian penjahitan digunakan sistem pemberian upah menurut prestasi dikarenakan penghitungan pengupahan menggunakan berapa potong kain yang ia selesaikan sehingga menjadi baju.

Dan kebanyakan para penjahit biasa membawa bahan baku nya itu ke rumah untuk dikerjakan di rumah sendiri, dikarenakan alat-alat yang digunakan untuk produksi masih sedikit. Dan alat-alat produksi yang ada di miliki oleh pengusaha sebanyak 9 mesin jahit, 3 mesin necik, 2 mesin bris, 5 mesin obres dan 1 mesin potong kain. Dan penghitungan pemberian upah adalah seberapa banyak penjahit bisa menyelesaikan pakaian dan setiap pakaian di hargai per potong baju Rp 2.500,-.

Waktu penyelesaian dari tahap penjahitan itu bervariasi ada yang bisa selesai dalam 3 sampai 4 hari, akan tetapi kebanyakan para karyawan menyelesaikan tahapan penjahitan sekitar 3 hari dengan jumlah baju yang dihasilkan sekitar 25 potong baju, dan bila di estimasi upah yang di peroleh keseluruhan dari tahap penjahitan ini sekitar Rp 125.000,- per minggu nya dan untuk perbulannya sekitar Rp 500.000,-, itu pun tergantung pada seberapa banyaknya para karyawan bisa menyelesaikan tahapan penjahitan. Dan apabila terdapat banyak pakaian yang disiapkan untuk proses penjahitan dan penjahit dapat menyelesaiakn dengan cepat, maka upah yng diterima oleh para karyawan pun juga akan banyak sesuai dengan prestasi yang sudah dilakukan, sesuai dengan keterangan dari pemilik usaha.

Dan pada bagian akhir proses produksi yaitu penyetrikaan baju menggunakan sistem Gaji atau upah menurut prestasi juga, dan setiap baju yang sudah selesai disetrika dihargai dengan Rp 350.00,- (untuk jubah) dan dihargai Rp 175,- (untuk celana) dan pengerjaannya dilakukan di rumah pemilik usaha dengan menggunakan setrika uap.

Ada juga pemberian upah berdasarkan prestasi yaitu pada tahapan pemotongan kain yang akan dijadikan baju, untuk upah yang diberikan kepada pemotong kain sekitar Rp 300.000,- sampai Rp 400.000,- tergantung banyak sedikit yang dihasilakn oleh pemotong kain. Dan upah itu untuk sekali memotong kain jadi upah yang diterima dalam satu minggu atau satu bulan tidak tentu, tinggal ada atau tidak kain yang akan di potong.

Dari kedua narasumber ini sistem pemberian upah yang diterapkan oleh usaha konveksi Wijaya Tulungagung ,dalam hal ini pemilik usaha konveksi Wijaya Tulungagung menggunakan kedua sistem pengupahan yang dikualifikasikan menurut kualitas, keahlian dan yang lebih penting lagi adalah kebutuhan hidup bagi para karyawan atau pekerjanya.

1. Kriteria pemberian upah karyawan pada perusahaan Konveksi Wijaya Tulungagung.

Dalam melakukan kriteria pemberian upah yang dilakukan oleh pemilik usaha konveksi Wijaya itu disesuaikan pada pencapaian pengolahan baku yang akan diproduksi oleh para karyawan nya.

Jadi kriteria pemberian upah yang diterapkan oleh pengusaha konveksi itu tergantung dari bahan yang akan di produksi sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh para karyawan atau pekerja, dan pekerjaan ini membutuhkan ketrampilan dan keahlian yang memadai, karena tidak semua orang bisa melakukannya. Seperti pemberian upah atau bayaran para penjahit baju dengan orang yang motong kain seperti keterangan pemilik usaha konveksi sendiri yang di kutip oleh Hj. Srini berikut ini :

“Kriteria pengupahan di sini itu berdasarkan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan nya seperti para penjahit baju itu menerima upah atau bayaran nya berbeda dengan yang memotong kain, oleh karena itu upah yang diterimapun sesuai dengan keahlian para karyawan nya. Atau juga bisa berdasarkan lama nya ia bekerja di sini, dan menyelesaikan jahitan baju nya.”[[10]](#footnote-11)

Oleh karena itu pemilik usaha konveksi Wijaya berusaha memberikan upah atau bayaran pada para karyawan nya sesuai dengan keahlian atau bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan nya, tidak asal-asalan memberikan bayaran kepada para karyawan nya, karena kalau tidak begitu akan dapat menimbulkan kecemburuan pada para karyawan nya dalam penerimaan upah, padahal pekerjaan yang dikerjaan satu dengan yang lain berbeda.

1. Tinjauan ekonomi Islam mengenai kinerja karyawan di Konveksi Wijaya Tulungagung.

Dalam hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan ditinjau dari ekonomi Islam, penulis melakukan pengamatan langsung terhadap aktifitas kerja yang terjadi di usaha Konveksi Wijaya. Dari situ peneliti menemukan bahwa Pemilik usaha Konveksi selalu memberikan upah kepada para karyawan tiap akhir pekan kepada para karyawan nya yang bekerja pada tahapan pengobresan, pengebrisan, necik baju, merapikan baju dan lain lain, atau sesuai dengan hadist Riwayat Ibnu Majah dan Imam Thabrani :

**اعطو الا اجير اجره قبل ان يجف عرقه (رواه ابن ماجه)**

Artinya: *“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”* (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani)

Selain itu H. Srini juga memberikan uang tambahan pada saat kerja lembur atau siapa saja yang dapat menyelesaikan pekerjaannya itu tepat pada waktu nya. Dan juga memberikan jam istirahat selam 1 jam agar nanti dalam melakukan pekerjaan itu tidak kelelahan sehingga memudahkan para pekerja dapat melakukan pekerjaan itu dengan cepat, benar dan selesai tepat pada waktu nya.

Ibu Tutik mengungkapkan bahwa H. Srini selaku pemilik usaha konveksi juga memberikan motivasi kepada setiap karyawannya untuk selalu meningkatkan etos dan kualitas kerja dengan cara ikut serta dalam mengerjakan pekerjaan karyawannya sambil mengamati pekerjaan karyawan, baik itu pekerjaan nya baik atau buruk, beliau juga akan memberikan teguran atau sindiran bagi siapa saja yang pekerjaan kurang bagus agar nantinya mereka bisa memperbaiki kesalahan mereka.

1. **Pembahasan Penelitian**

Dari seluruh data yang telah peneliti kumpulkan dari lapangan dan telah peneliti sajikan, tahap selanjutnya yang akan peneliti lakukan adalah analisa data deskriptif, induktif, kualitatif yang dilakukan dengan pola berfikir rasional.

1. Temuan tentang faktor-faktor motivasi yang dipertimbangkan karyawan dalam kinerja di usaha konveksi Wijaya adalah :
   * + 1. Faktor keuangan :
2. Upah
3. Konveksi Wijaya dalam memberikan upah kepada karyawan sudah bisa dikatan layak dan sesuai dengan akad (perjanjian) serta komitmen untuk memenuhinya dari para pihak yaitu pekerja dan pengusaha, selain itu upah yang diterimapun juga sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, mereka pun juga sudah puas dengan upah yang telah mereka terima, mereka pun juga akan mempunyai semangat tinggi untuk menghasilkan kinerja yang bagus. Seperti petunjuk khusus dari Nabi Muhammad SAW untuk masalah cara pembayaran upah kepada karyawannya, sebagaimana sabdanya :

“Dari Abdillah Bin Umar, Rosulullah SAW bersabda:

**اعطو الا اجير اجره قبل ان يجف عرقه (رواه ابن ماجه)**

Artinya: *“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”*

(HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani)

* + - 1. Faktor non keuangan :

1. Kebutuhan

Adanya kebutuhan yang mendesak juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja karyawan pun akan menjadi semakin tinggi, ketika karyawan tersebut dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan ada juga yang menjadi semangat dalam bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Seperti dijelaskan dalam QS. Thaahaa ayat 118-119 :

Artinya : *“Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak pula akan ditimpa panas matahari di dalamnya”.*(Q.S.Thaahaa : 118-119)[[11]](#footnote-12)

Sesungguhnya engkau tidak akan *lapar* sesaatpun di dalam surga karena pangan yang melimpah dan tidak akan *telanjang* karena pakaian tersedia beraneka ragam dan tidak akan merasa dahaga, dan kata *tadha* dipahami dalam arti tidak disengat matahari, banyak ‘ulama yang memahaminya dalam arti naungan yakni rumah. Ayat di atas menyebut dengan teliti kebutuhan pokok manusia kapan dan di manapun mereka berada yaitu pangan, sandang dan papan. Itulah hal-hal yang akan bersifat material minimal yang harus dipenuhi manusia.[[12]](#footnote-13)

1. Harapan Mengenai Imbalan

Biasanya karyawan dalam beraktifitas sehari-hari pasti akan merasa jenuh dengan pekerjaanya, maka hal ini yang bisa membuat mereka bisa menjadi tidak semangat dalam bekerja adalah adanya imbalan tertentu atau penghargaan tertentu dari atasannya. Diantara beberapa faktor yang lainnya, faktor inilah yang mendapat faktor dominan dalam kinerja karyawan di usaha konveksi, ketika karyawan agak malas dan tidak semangat dalam bekerja. Namun setelah diberikan *stimulus* tersebut para karyawan tampak lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Dijelaskan juga oleh Greenberg, teori harapan menegaskan bahwa individu termotivasi untuk bekerja jika punya harapan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dan pekerjaannya. Individu mempertimbangkan pekerjaan yang akan dilakukan dengan melihat berbagai kemungkinan ganjaran dan pekerjaan tersebut. Motivasi kerja dalam suatu oganisasi tergantung pada harapannya. Seseorang mungkin melihat kemungkinan adanya suatu imbalan, misalnya kenaikan upah jika ia bekerja dengan giat. Kenaikan upah inilah menjadi perangsang (stimulus) seseorang dalam bekerja giat. Dengan demikian seseorang memilih cara bertingkah laku diantara alternative tindakan, berdasarkan harapan yang bagaimana akan diperoleh dan setiap yang akan dilakukan.[[13]](#footnote-14)

1. Hubungan dengan pemilik usaha

Meskipun faktor yang ketiga menunjukan faktor yang dominan bila dibanding dengan faktor yang lainnya, namun faktor hubungan dengan pemilik usaha juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu pemilik usaha Konveksi Wijaya Tulungagung berusaha semaksimal mungkin tidak akan menghilangkan komunikasi dengan para bawahan, karena pemilik usaha menganggap mereka sebagai anak buah, namun mereka dianggap sebagai keluarga yang sama-sama belajar dalam melakukan usaha, saling membantu, dan saling membutuhkan. Sehingga akan timbul rasa persaudaraan yang sama untuk memajukan usaha yang didirikan tersebut.

1. Temuan Tentang Kriteria pemberian upah karyawan pada perusahaan Konveksi Wijaya Tulungagung.

Berdasarkan data yang telah dipaparkan pada hasil penelitian bahwa dalam memberikan kriteria pemberian upah karyawan pada perusahaan Konveksi Wijaya Tulungagung adalah berdasarkan pekerjaan yang telah mereka lakukan, maksudnya adalah pekerjaan para karyawan dalam proses pengolahan bahan baku menjadi pakaian yang akan siap untuk dijual dan juga berdasarkan lama tidak nya ia bekerja di usaha konveksi Wijaya. Seperti upah memotong kain berbeda dengan upah penjahit, upah mengobres, mengebris beda lagi dengan upah menyetrika baju, upah membordir kain berbeda lagi dengan upah merapikan baju, atau lebih jelas nya kriteria pemberian upah kepada karyawan menggunakan standar keahlian dan ketrampilan yang dimiliki oleh para karyawannya, karena Islam sangat menghargai keahlian dan pengalaman. Seperti dijelaskan dalam Surat Al-Ahqaaf ayat 9 :

Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka balasan pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.* (Q.S Al Ahqaaf : 19)[[14]](#footnote-15)

Ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya, hal ini menjadi prinsip dalam Islam bahwa bayaran yang sama akan diberikan pada pekerjaan yang sama. Tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar.

1. Temuan Tentang Pelaksanaan Pemberian Upah kepada karyawan di usaha Konveksi Wijaya Tulungagung

Sistem pengupahan yang diberlakukan di usaha konveksi Wijaya Tulungagung ada dua macam yaitu dengan penerapan sistem pengupahan menurut jangka waktu dengan upah harian, mingguan, dan bulanan serta sistem pengupahan menurut prestasi yaitu seberapa besar atau banyak nya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah dilakukan, maka karyawan akan mendapat upah atas hasil kerja mereka.

1. Temuan Tentang Tinjauan Ekonomi Islam terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung

Dari hasil penelitian yang peneliti laukan bahwa Tinjauan Ekonomi Islam tentang kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa beberapa hal yang diterapkan sesuai dengan Ekonomi Islam antara lain adalah :

1. Memberikan Reward (Imbalan Tertentu), hal ini dalam syari’at Islam juga dijelaskan, karena dimanapun juga, ditempat kerja manapun, karyawan akan mengharapkan atas imbalan tertentu dari setiap apa yang dikerjakannya. Oleh sebab itu pemberian *reward* (imbalan) yang berupa gaji tersebut harus diberikan kepada karyawan pada saat yang tepat, artinya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dalam hal ini juga diriwayatkan bahwa :

**اعطو الا اجير اجره قبل ان يجف عرقه (رواه ابن ماجه)**

Artinya : *“Berikanlah upah kepada karyawan sebelum kering keringatnya.”*

Selain itu disyaratkan pula dalam ajaran Islam agar upah tersebut harus jelas. Sabda Rosulullah SAW :

**عند ما أى واحدمنكم على النوفبح (السلطة) من الدّبسى فهل امولكم عن أجزا (رواه الدّرقتنى)**

*“Apabila salah seorang diantara kalian mengontrak (tenaga) seorang ajiir, hendaknya dia memberitahukan tentang upahnya.”* (HR. Ad-Daruquthni)

1. 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. Salah satu dorongan utama yang diberikan kepada seorang muslim pada saat bekerja adalah bahwa Islam memandang aktifitas bekerja itu merupakan bagian dari ibadah dan hasil usaha yang diperoleh seorang muslim dari kerja kerasnya merupakan penghasilan yang mulia, dalam sebuah hadist diriwayatkan :

**ليسى أحد منكم وتناول وجبان غذائبة افضل من الطعام من العرف نفسه (رواه البيهقى)**

*“Tidaklah seorang diantara kamu, makan suatu makanan lebih baik daripada makanan dari hasil keringatnya sendiri.”* (HR. Baihaqi)

Allah SWT dan Rosulullah SWT juga sangat menyukai setiap muslim yang rajin bekerja keras atau mempunyai etos kerja yang tinggi dan mendo’akan keberkahan untuk-Nya, dalam sabda Rasulullah disebutkan

**وأعرب عن سروره لرؤبة الله تعالى عباده جاهد (النعب) للجن عن حظ جبدة المشروعة (رواه الدّيلنى)**

*“Sesungguhnya Allah SWT senang melihat hamba-Nya bersusuah payah (kelelahan) dalam mencari rizki yang halal”.* (HR. Ad-Dailani)

**يا الله إمباركة لشعبى , ورجال الأعمال بقوم به فى الصباح (رواه الترميذى)**

*“Ya Allah! Berikanlah keberkahan kepada umatku, pada usaha yang dilakukannya di pagi hari”.* (HR. Tirmidzi)

Selain itu kerja keras secara optimal tersebut adalah termasuk bermujahadah atau berjihad dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam Al-Qur’an surat Al-Ankabut ayat 69 disebutkan :

Artinya : *“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar- benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik”.* (QS. Al-Ankabut: 69)

1. Lia, *Wawancara Pada Bagian Merapikan Baju.* Pada Tanggal 25-01-2012 [↑](#footnote-ref-2)
2. Ida, *Wawancara Pada Bagian Jahitan*. Pada Tanggal 24-01-2012 [↑](#footnote-ref-3)
3. Hj. Srini, *Wawancara………..* 24-01-2012 [↑](#footnote-ref-4)
4. Bapak Saini, *Wawancara Pada Bagian Menyetrika Baju . Pada Tanggal* 24-01 2012 [↑](#footnote-ref-5)
5. Saudari Heny, *Wawancara Pada Bagian Pengobresan. Pada Tanggal* 25-01-2012 [↑](#footnote-ref-6)
6. H. Srini, *Wawancara…………………*Tanggal 21 Januari 2012 [↑](#footnote-ref-7)
7. Ibu Tuti, *Wawancara Pada Bagian Penjahit.* Tanggal 25 Janurai 2012 [↑](#footnote-ref-8)
8. Ibu Mey, *Wawancara Karyawan Pada Bagian Necik Pakaian*. Pada Tanggal 25 Januari 2012 [↑](#footnote-ref-9)
9. H. Srini, Wawancara…………………Tanggal 21 Januari 2012 [↑](#footnote-ref-10)
10. H. Srini , *Wawancara………….* Pada Tanggal 21 Januari 2012 [↑](#footnote-ref-11)
11. Depag R.I, *Al-Qur’an*….hal.319 [↑](#footnote-ref-12)
12. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, kesan dan Keserasian Al-Qur’an*, (Jakrta: Lentera Hati,2002), hal 384 [↑](#footnote-ref-13)
13. <http://muchsinal-mancaki.blogspot.com/2011/12/teori-motivasi.html>. Di akses tanggal 22 Februari 2012 pada pukul 22.30 [↑](#footnote-ref-14)
14. Depag R.I, *Al-Qur’an*….hal.503 [↑](#footnote-ref-15)