

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah tempat produksi barang mentah menjadi barang setengah jadi atau menjadi barang jadi. Menurut teori ekonomi perusahaan adalah suatu badan usaha yang menggunakan faktor-faktor produksi untuk menghasilkan barang-barang yang dibutuhkan masyarakat dan dalam perekonomian, perusahaan dikembangkan untuk menghasilkan barang dan jasa yang diperlukan oleh individu, perusahaan lain dan pemerintah.¹ Jadi dalam sebuah negara perusahaan dianggap penting karena perusahaan merupakan salah satu badan milik negara yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam suatu usaha bisnis, produksi merupakan suatu kegiatan yang sangat menentukan keberlangsungan suatu usaha. Banyak usaha yang bisa dilakukan oleh manusia di muka bumi ini. Setiap usaha yang dilakukan tentunya harus bersifat produktif. Karena keberlangsungan usaha yang dijalankan seseorang itu tergantung dari tingkat produktifitas usaha tersebut. Jika hasil produksi yang dihasilkan itu bagus, maka keuntungan yang diperoleh dari usaha seseorang itu akan lebih besar. Sebaliknya, jika hasil produksinya kurang memberikan kepuasan maka penghasilan yang diperoleh juga akan kurang memuaskan atau bahkan bisa rugi.²

¹ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 194.

² Rifka Arifatunnisa, *Manajemen Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Purwokerto : 2015), hal. 1.

Perusahaan akan dapat memproduksi dan menghasilkan sebuah produk tentunya harus ada tenaga kerja atau karyawan untuk menunjang keberlangsungan perusahaannya. Keberhasilan perusahaan tentunya tidak lepas dari kinerja karyawannya untuk bekerja menghasilkan produk yang diinginkan oleh masyarakat. Dalam menjalankan pekerjaannya seorang karyawan akan mendapatkan imbalan atau upah dari perusahaan sesuai hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

Secara umum, upah merupakan bentuk pemberian berupa *financial* kepada pekerja oleh pemberi kerja atau pengusaha atas kewajiban yang telah ditunaikannya. Upah bagi pekerja mempunyai fungsi jaminan atas keberlangsungan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan upah merupakan pemberian yang layak kepada karyawannya serta sebagai jaminan atas keberlangsungan proses produksi perusahaan. Upah ril yang diterima tenaga kerja terutama tergantung kepada produktivitas tenaga kerja tersebut. Data mengenai kenaikan upah di berbagai negara, terutama di negara-negara maju, menunjukkan bahwa terdapat perkaitan yang erat antara kenaikan upah ril para pekerja dengan kenaikan produktivitas mereka.³

Adapun dalam suatu negara terdapat peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah dalam bentuk Undang-Undang. Terkait dengan pengupahan tertera pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

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

³Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar...*, hal. 352.

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴

Jadi perusahaan akan memberikan imbalan atau upah atas pekerjaan seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhannya dan untuk keberlangsungan hidupnya.

Sistem pengupahan yang diterapkan pada sebuah pabrik tentunya berbeda-beda. Adapun sistem pengupahan yang diterapkan oleh pabrik yaitu sistem upah menurut produksi, sistem upah menurut lamanya dinas, sistem upah menurut lamanya kerja, sistem upah menurut kebutuhan, sistem upah menurut waktu, sistem upah menurut hasil, sistem upah borongan, sistem upah menurut prestasi, potongan, persatuan hasil, dan sistem upah premi.

Upah dengan sistem waktu adalah besaran upah yang didasarkan pada lamanya karyawan dalam bekerja, pembayaran upah dapat dilakukan di muka atau di belakang (bekerja dulu baru upah kemudian). Sistem upah menurut sistem hasil adalah besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti, per potong, meter, liter dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.⁵ Sistem upah borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Sistem upah borongan merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan.

⁴ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bab 1 Pasal 1

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2005), hal. 376.

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 insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja, sehingga dapat memajukan perusahaan itu sendiri dengan mendapatkan kualitas pekerjaan yang lebih baik.⁶ Di dalam ilmu ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan di antara pembayaran kepada para pegawai tetap dengan pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap.

Pengupahan dilakukan dalam suatu organisasi sesuai dengan fungsi dan tujuan pengupahan, secara umum upah berfungsi untuk mengalokasikan sumber daya manusia, khususnya karyawan secara efektif dan efisien, untuk menggunakan sumber daya manusia tersebut secara efisien, efektif dan memuaskan dan untuk menstimulasi dan memotivasi stabilitas dan pertumbuhan ekonomi agregat.⁷

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan industrial. Seperti yang dikutip oleh Akmal Umar dalam penelitiannya, bahwa dalam hubungannya Upah dan Kinerja, Gibson mengemukakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja individu yang sangat kuat adalah sistem balas jasa atau upah organisasi atau industri. Industri dapat menggunakan balas jasa atau upah untuk meningkatkan kinerja saat ini, juga untuk menarik pekerja yang terampil untuk bergabung dalam organisasi atau industri. Dalam aspek ini upah

⁶ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam* (Jakarta: Kencana, 2008), hal. 209.

⁷ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, (Yogyakarta : Tugu Publisher, 2007), hal. 138.

menjadi penting, karena penghargaan upah akan efektif jika dihubungkan dengan kinerja secara nyata.⁸

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif, maka perusahaan berjalan efektif. Dengan kata lain keberlangsungan perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan.⁹

Untuk melihat kinerja karyawan dalam sebuah pabrik maka dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Kualitas sendiri yaitu tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas. Kemudian kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. Selanjutnya ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain. Kemudian efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi

⁸ Akmal Umar, "Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di kota Makassar" *jurnal aplikasi manajemen tahun*, Vol: 10, Nomor: 21 juni 2012, hal. 408.

⁹ Bintoro, Daryanto, *Manajemen penilaian kinerja kariyawan*, (Yogyakarta : Gava Media,2017), hal. 61.

dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya. Dan yang terakhir kemandirian yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.¹⁰

Dengan meningkatkan kesejahteraan masyarakat pemerintah menetapkan UMR pada masing-masing kabupaten atau kota. UMR atau upah minimum Regional adalah suatu standar yang digunakan pengusaha dan pelaku industri dalam memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Adanya penerapan gaji UMR digunakan untuk melindungi hak para tenaga kerja dalam mendapatkan upah yang layak dan sesuai dengan beban kerja.¹¹ Untuk UMR masing-masing kota berbeda termasuk untuk kota Kediri menetapkan UMR sebesar Rp 1.899.294,78.¹²

Dalam teori ekonomi umum atau ekonomi Islam, setiap upah yang diberikan kepada para tenaga kerja sebaiknya disesuaikan dengan tingkat kemampuan dan hasil pekerjaannya. Seharusnya perusahaan dapat menyalurkan upah secara adil kepada semua pekerjaannya. Dalam fiqh muamalah, upah sering disebut dengan *al-ijarah*. Kata *ijarah* diderivasi dari bentuk fi'il "*ajara-ya'juru-ajran*". *Ajran* semakna dengan kata *al-'iwad* yang mempunyai arti ganti atau upah, dan juga

¹⁰ Bryan Johannes Tampi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepimimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia. TBK (Regional Sales Manado)" ,*Journal Acta Diurna* Volume III. No.4. Tahun 2014, hal. 7.

¹¹ <http://www.google.com/amp/s/www.cermati.com/artikel/amp/gaji-umr-terkini-yang-pekerja-wajib-tahu>

¹² <http://www.gajiumr.com/umk-kota-kediri/>

dapat berarti sewa atau upah.¹³ Tujuan disyariatkan *al-ijarah* adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup.¹⁴ Upah yang didapat seorang karyawan harus adil sesuai dengan hasil yang di peroleh dari pekerjaannya. Sebagaimana telah dijelaskan dalam ayat dan hadits berikut :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه

Artinya :

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”¹⁵

Dari hadits tersebut dijelaskan bahwa seorang karyawan atau buruh harus mendapatkan upah sebelum keringatnya kering yang berarti bahwa seorang karyawan berhak mendapatkan upah setelah pekerjaan mereka selesai.

Adapun bentuk sistem pemberian upah untuk masing-masing pabrik tentunya akan berbeda, karena sistem pemberian upah dapat dilihat dari jenis pekerjaan masing-masing karyawan salah satunya sistem pemberian upah di pabrik Krupuk Impala yaitu sebuah pabrik yang berdiri dikota Kediri tepatnya didesa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri, pabrik ini menetapkan upah didasarkan pada seberapa besar produk yang dihasilkan oleh karyawan. Pabrik Krupuk impala “Mika Mandiri” ini merupakan pabrik yang berdiri disalah satu desa dikabupaten Kediri, yang memproduksi krupuk mentah. Walaupun tempat pabrik ini didesa untuk pemasaran krupuk Impala ini sudah sampai ke luar kota dan juga sampai ke luar jawa. Untuk saat ini pabrik “Mika Mandiri” dalam produksi krupuk impala

¹³ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta : Teras, 2011), hal. 77.

¹⁴ Abdul Rahman Ghazaly, Gufron Ihsan, dan Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta :Kencana, 2008), hal. 278.

¹⁵ Ibn majah, *Sunan Ibn Majah*, Juz 2 (Kairo : Dar al-Hadits), hal. 60.

per hari dapat menghasilkan 7-8 kwintal olahan krupuk impala dengan 30 karyawannya.¹⁶

Pabrik krupuk Impala “Mika Mandiri” sistem pengupahan dilakukan dengan upah sitem waktu dan upah borongan. Upah dengan sistem waktu pengusaha menentukan upah berdasarkan jam dan hari. Sedangkan untuk sistem upah borongan yaitu upah kombinasi antara upah sistem hasil dan upah sistem waktu.¹⁷ Dengan seiring banyaknya kebutuhan sehari-hari akan bahan pokok dan semakin naiknya kebutuhan pokok, maka untuk memberikan upah kepada para pekerja pengusaha dapat menaikkan upah kepada para karyawan. Dengan begitu mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, upah bagi mereka merupakan salah satu motivasi dalam bekerja. Karena jika upah tidak dinaikkan maka kinerja karyawan pun tidak bersemangat untuk melakukan pekerjaannya dan membuat produksi krupuk berkurang. Hal ini yang menjadi pertimbangan bagi pemilik pabrik untuk tetap mempertahankan karyawannya. Karena didesa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri ini banyak pabrik krupuk yang berdiri sehingga pengusaha harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Tujuan utama pemberian kompensasi tampaknya sudah tidak perlu dipermasalahkan lagi, yaitu untuk menarik pegawai

¹⁶ Wawancara dengan bapak kabid (pemilik pabrik krupuk Impala “Mika Mandiri”), 3 november 2018

¹⁷ Wawancara dengan bapak kabid (pemilik pabrik krupuk Impala “Mika Mandiri”), 3 november 2018

yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan satu hal yang sering kali terlupakan adalah mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan. Sehingga kompensasi dapat juga dilihat sebagai salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia.¹⁸

Dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait dengan sistem pemberian upah pabrik krupuk Impala dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul “Sistem Pemberian Upah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pabrik Krupuk Impala “Mika Mandiri” Desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri)”

B. Fokus Penelitian

Dari uraian latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah yang hendak diteliti :

1. Bagaimana sistem pemberian upah dalam meningkatkan kinerja karyawan di pabrik krupuk Impala “Mika Mandiri” Desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri?
2. Apakah sistem pemberian upah dipabrik krupuk Impala dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam di pabrik krupuk Impala “Mika Mandiri” Desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri ?

¹⁸ MARIHOT TUA EFENDI HARIANDJA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 2002), hal. 245.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa sistem pemberian upah dalam meningkatkan kinerja karyawan di pabrik krupuk Impala “Mika Mandiri” di Desa Demangan kecamatan Kras Kabupaten Kediri.
2. Untuk menganalisa apakah sistem pemberian upah dipabrik krupuk Impala dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi islam di pabrik krupuk Impala “Mika Mandiri” di Desa Demangan kecamatan Kras Kabupaten Kediri..

D. Batasan Penelitian

Karena adanya keterbatasan waktu, dana dan tenaga maka tidak semua masalah dapat kami teliti semua. Untuk itu peneliti akan memberi batasan mengenai masalah yang akan diteliti seperti:

1. Peneliti hanya akan melakukan penelitian terhadap pemilik pabrik krupuk impala dan karyawan pabrik krupuk Impala “Mika Mandiri” desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri.
2. Peneliti hanya akan menggali informasi tentang sistem pengupahan di pabrik krupuk Impala “Mika Mandiri” didesa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri.

E. Kegunaan Peneltian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini menawarkan sebuah pandangan ekonomi yang berlandaskan dengan keislaman. Hal ini bermaksud untuk memperoleh suatu sistem pengupahan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam. Dengan menggunakan sistem pengupahan dalam perspektif ekonomi islam maka akan diperoleh suatu keadilan dan kelayakan dalam sistem pengupahan yang dilakukan. Sistem pengupahan atas dasar keadilan dan kelayakan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mengetahui Kinerja karyawan sendiri dapat diukur dengan lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Dikarenakan upah merupakan hubungan antara pemilik pabrik dengan karyawan. Sehingga sistem pengupahan dapat menjadi panduan hidup dalam masyarakat.

2. Segi Praktis

Secara praktis hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak yakni:

a. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung

Sebagai kontribusi dan pengembangan pengetahuan tentang sistem sistem pemberian upah yang dikaitkan dengan ekonomi islam.

b. Bagi Pabrik Krupuk Impala “Mika Mandiri” Desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri.

Sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan dalam melakukan suatu kebijakan dalam memberikan upah kepada karyawan Pabrik krupuk Impala “Mika Mandiri” Desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri.

c. Bagi peneliti lanjutan

Sebagai bahan informasi dan ilmu pengetahuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait sistem pemberian upah dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.

F. Penegasan Istilah

Adanya penegasan istilah dapat menjelaskan dalam rangka menghindari kesalah pahaman baik dari penguji maupun pembaca pada umumnya. Penegasan istilah ada dua yaitu penegasan konseptual dan penegasan operasional, sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

- a. Sistem adalah perangkat atau unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas, atau susunan yang teratur dari pandangan, teori, asas, dan sebagainya atau dapat disebut dengan metode.¹⁹
- b. Upah yaitu uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu atau hasil sebagai akibat (dari suatu perbuatan).²⁰Upah dalam islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik). Dalam fiqh muamalah, upah sering disebut dengan *al-ijarah*. Kata *ijarah* diderivasi dari bentuk fi'il

¹⁹ <https://kbbi.web.id/sistem.html>

²⁰ <https://kbbi.web.id/upah>

“*ajara-ya'juru-ajran*”. *Ajran* semakana dengan kata *al-'iwad* yang mempunyai arti ganti atau upah, dan juga dapat berarti sews atau upah.²¹

- c. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Luthans, pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.²² Kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang di produksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.
- d. Ekonomi Islam, istilah ekonomi berasal dari bahasa asing (Yunani) yaitu “*oikos*” yang berarti rumah tangga dan “*nomos*” yang berarti aturan, tata, ilmu.²³ Dan Islam adalah agama yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, berpedoman pada kitab suci Al-quran yang diturunkan ke dunia melalui wahyu Allah SWT.²⁴

2. Definisi Operasional

Adapun yang dimaksud dengan sistem pengupahan yaitu suatu metode dalam menentukan upah setiap karyawan. Dalam menentukan upah karyawan di pabrik krupuk Impala menggunakan 2 sistem pengupahan yaitu sistem upah waktu dan sistem upah borongan. Sistem upah menurut waktu yaitu sistem upah yang didasarkan pada lamanya karyawan bekerja.

²¹ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah...*, hal. 77.

²² Bintoro, Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan...*, hal. 106.

²³ T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*, (Yogyakarta : Kanisius, 2004), hal. 60.

²⁴ Ebta Setiawan, *KBBI Online*, <https://kbbi.web.id/>, diakses pada 20 maret 2018.

Sedangkan sistem upah borongan yaitu sistem upah yang diberikan berdasarkan hasil produk yang dikerjakan karyawan dan lamanya kerja karyawan. Kemudian yang dimaksud kinerja karyawan adalah seberapa besar kemampuan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat diukur dengan lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Jadi upah dan kinerja sangat berkaitan erat karena upah dapat menjadi penyemangat seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dengan semangat yang tinggi orang akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal, dengan begitu kinerja karyawan dapat meningkat dan menambah nilai produksi krupuk Impala.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah pemahaman, maka penulisan ini dibagi menjadi enam bab, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini di dalamnya berisi mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan atau manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Kajian Pustaka

kajian pustaka yang mengemukakan teori-teori pendukung yang sesuai dengan pembahasan. Pada bab ini berisi uraian tentang kajian pustaka yang terdiri dari kajian fokus pada penelitian dan hasil penelitian terdahulu, yang dapat digunakan sebagai bahan analisa dalam membahas objek penelitian

BAB III Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu metode yang digunakan untuk meneliti. Fungsi dari metode penelitian yaitu untuk mendapatkan data atau informasi. Bab ini menggunakan jenis kualitatif, pendekatan deskriptif, lokasi penelitian di Pabrik Krupuk Impala Desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri, kehadiran peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, pengecekan keabsahan data, tahap-tahap penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini membahas mengenai data-data wawancara dengan pemilik usaha. Dalam bab ini terdiri dari empat sub bab, yaitu: deskripsi obyek penelitian, sistem pemberian upah dalam pabrik krupuk Impala “Mika Mandiri” Desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri, sistem pemberian upah dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.

BAB V Pembahasan

Pembahasan dalam bab ini terdiri dari dua sub bab, yaitu: pembahasan tentang sistem pemberian upah di pabrik krupuk Impala “Mika Mandiri” Desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri, sistem pemberian upah dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.

BAB VI Penutup

Pada bab terakhir ini memuat kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti terhadap lokasi penelitian.

Adapun bagian bagian akhir pada skripsi ini memuat tentang daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.