

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan. Oleh sebab itu, diperlukan suatu kerja sama yang saling menguntungkan antara satu dengan yang lainnya. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lancar, jika memiliki karyawan yang professional dan dikelola dengan baik. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang efektif, maka para karyawan tersebut haruslah diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat.¹

Hal yang dimaksudkan ialah masalah upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sebab karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya dan keinginan yang berbeda dari masing masing karyawan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seorang karyawan untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Menurut Teori Neo Klasik karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya atau upah dalam hal ini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang tersebut kepada pengusaha gaji atau upah sebagai salah satu fungsi penting dalam MSDM dan pada dasarnya gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dari setatusnya

¹ *Jurnal, M. Dilif, Lailun Ni'am*, 2018, Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, Volume 12 Nomor 2, ISSN 1097-9990.

sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.²

Pada umumnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja dan output perusahaan dapat meningkat. Sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja buruk maka kepuasan karyawan akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja tersebut akan memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan outputnya terhadap perusahaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Komarudin, bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja menurut Nitiseminto, ialah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Sementara Mangkunegara, mengungkapkan bahwa kondisi kerja atau lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Perwujudan balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar logis, rasional dan kuat, jika gaji diberikan secara tepat maka para karyawan akan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Gaji sangat penting bagi karyawan bagi individu karena mencerminkan

² Sonny Sumarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 140

ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.³

Masalah upah atau gaji sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para karyawan tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standart penghidupan para karyawan beserta keluarga mereka. Disamping itu ketidakadilan terhadap karyawan akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka, dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan.

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relative tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja. Bagi pekerja khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang ditetapkan oleh pemerintah. Besarnya tidak sama setiap kabupaten/kota tergantung pada kondisi daerah masing-masing. 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 Hani T Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1996), hal. 155

(Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003). Setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)). Ukuran layak adalah relatif.⁴

Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, dalam peraturan upah atau dalam perjanjian perburuhan. Ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian dan peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal demikian itu, buruh berhak atas upah yang biasa pada waktu perjanjian kerja dibuat untuk pekerjaan yang dijanjikan, di tempat pekerjaan tersebut harus dilakukan. Jika kebiasaan seperti itu tidak ada, upah itu ditetapkan dengan mengingat keadaan menurut keadilan (K.U.H.Per. Pasal 1601). Ketentuan ini tidak berlaku, jika telah diperjanjikan bahwa upah itu akan ditetapkan oleh kedua belah pihak dikemudian hari. Dalam hal upah tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja, pada umumnya ditarik kesimpulan bahwa kedua belah pihak telah bersepakat bahwa penetapan akan dilakukan oleh majikan secara sepihak. Dengan sendirinya majikan harus menetapkannya dengan itikad baik. Jika majikan melanggar itikad baik ini, buruh dapat menuntut kebiasaan atau upah yang adil itu.⁵

Mengenai bentuk upah, dapat berupa uang, barang, maupun jasa. Adapun yang berupa uang, K.U.H.Per. Pasal 1602 h, menetapkan bahwa

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hal.102.

⁵ Halili Toha, & Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, (Jakarta : PTBina Aksara, 1987), hal. 57.

pembayarannya harus dilakukan dalam alat pembayaran yang sah di Indonesia, artinya dengan mata uang Indonesia.

Dengan demikian pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu, para pekerja dan serikat pekerja selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk menghidupkan taraf hidup mereka. Di lain pihak, para pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya saja, sehingga pengusaha biasanya enggan atau sangat hati-hati untuk meningkatkan upah.

Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan. Di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas dan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan dimaksudkan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta mampu menahan laju inflasi.

Dengan demikian sistem pengupahan di satu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Di lain pihak, sistem pengupahan di perusahaan harus mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja, serta pertumbuhan dan pengembangan perusahaan.⁶

⁶ *Ibid*, hal.130.

Model kebijakan pemerintah Indonesia dalam sistem pengupahan bukan hanya memperhatikan aspek teknis dan ekonomis, tetapi juga memperhatikan aspek hukum dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya dalam pelaksanaan hubungan kerja yang semakin kompleks. Untuk peningkatan kesejahteraan dan produktivitas pekerja serta kemajuan dunia usaha, maka model kebijakan pengupahan pemerintah Indonesia dituangkan ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang pada hakikatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh dalam menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi pekerja sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha yang di dalamnya ketentuan tersebut berisi pengaturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda yang diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh.

praktik pada umumnya penetapan besarnya gaji/upah/fasilitas-fasilitas lainnya, pengusaha berpedoman pada beberapa faktor yang berkenaan dengan pihak pekerja itu sendiri, seperti antara lain:⁷

1. Kemampuan bekerja dan keahlian pekerja tersebut dalam bidang yang ditempatinya.
2. Kebutuhan hidup si pekerja (beserta keluarganya).
3. Jasa pekerja yang bersangkutan bagi pekerja.

⁷ A. Ridwan Halim, *Hukum Perdata Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982, hal. 180.

4. Senioritas kerja (untuk pekerjaan yang setaraf, pekerja yang sudah bekerja lebih lama umumnya mendapat gaji/ upah/fasilitas yang lebih banyak dari pekerja yang baru).
5. Kepercayaan pengusaha yang dapat ditaruh atas diri sang pekerja berdasarkan kesediaan dan kesetiiaannya pada pengusaha.

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja. Sistem upah borongan, adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya kemudian dibagi-bagi antara pelaksana. Sistem upah potongan, Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran.⁸

Sistem Pengupahan Tujuan pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama melakukan pekerjaan, berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama melakukan pekerjaan, pengusaha wajib membayar upah itu. Sebaliknya bila pekerja tidak melakukan pekerjaan, pada dasarnya ia juga tidak mendapatkan penghasilan. Karena tidak melakukan pekerjaan itu dibedakan-bedakan alasannya.

⁸ Zaelani Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 72-73.

Adakalanya ia mampu dan bersedia untuk bekerja, tetapi tidak mendapat pekerjaan. Dalam hal ini ia adalah seorang pengangguran.⁹

Dipandang dari sudut nilainya, upah itu dibedakan antara upah nominal dengan upah riil. Upah nominal adalah jumlah yang berupa uang, sedangkan upah riil adalah banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Bagi pekerja yang terpenting adalah upah riil, karena dengan upahnya itu harus mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan harga keperluan hidup dalam arti kata seluas-luasnya. Turunnya harga barang keperluan hidup karena misalnya bertambahnya produksi barang itu akan merupakan kenaikan upah bagi pekerja walaupun jumlah uang yang ia terima dari pengusaha adalah sama seperti sediakala. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi pekerja. Pada masa nilai uang naik turun atau terus menerus menurun, ada manfaatnya kepada pekerja diberikan upah berupa barang keperluan hidup (catu) dengan cuma-cuma atau dengan harga bantuan.

Mengingat bentuknya, upah dibedakan antara upah berupa uang dan upah berupa barang, termasuk pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa dan sebagainya. Mengenai upah berupa uang itu, dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menetapkan pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu rupiah. Upah berupa uang ini boleh ditetapkan dalam mata uang asing, tetapi pembayarannya harus

⁹ Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung: Armico, 1983), hal. 96

dilakukan dengan mata uang Indonesia. Dalam hal demikian perhitungannya dilakukan menurut nilai (kurs) pada waktu dan di tempat-tempat pembayaran dilakukan, sedangkan tentang upah berupa barang (in natura, in kind) beberapa peraturan mengadakan pembagai ketentuan antara lain sebagai berikut: Pengusaha memberikan perumahan yang layak, pengobatan dan perawatan, biaya pengangkutan pula ke tempat pengerahan. Dalam pemberian upah berupa barang ini, harus dijaga supaya pekerja tidak dirugikan dengan pemberian barang yang tidak langsung diperlukan oleh pekerja.

Menurut caranya menetapkan upah dibagi ke dalam sistem-sistem pengupahan sebagai berikut:¹⁰

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Menurut sistem pengupahan ini, upah ditetapkan menurut jangka waktu pekerja melakukan pekerjaan, yaitu:

- a. Untuk tiap jam diberikan upah jam-jaman.
- b. Untuk sehari bekerja diberi upah harian.
- c. Untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan.
- d. Untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya.

Di dalam sistem ini pekerja tetap menerima upah yang tetap. Karena untuk waktu-waktu yang tertentu pekerja akan menerima upah yang tertentu pula, pekerja tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya, sehingga dengan demikian dapat diharapkan pekerja akan bekerja dengan baik dan teliti.

¹⁰ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: djambatan, 1999), hal. 133-135

Sebaliknya dalam sistem pengupahan ini, tidak ada cukup dorongan untuk bekerja secara giat, bahkan kadang-kadang hasilnya kurang dari yang layak dapat diharapkan. Karena itu sistem ini sering kali disertai dengan sistem premi. Dari pekerja dimintakan untuk jangka waktu tertentu suatu hasil yang tertentu. Jika ia dapat menghasilkan lebih dari yang telah ditentukan itu, ia mendapat premi.

2. Sistem Upah Potong

Sistem upah potong ini acapkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, di mana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya daripada yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan. Adapun manfaat dari sistem pengupahan ini adalah:

- a. Pekerja mendapat dorongan untuk bekerja giat, karena makin banyak ia menghasilkan, makin banyak pula upah yang akan diterimanya.
- b. Produktivitas pekerja dinaikkan setinggi-tingginya

3. Sistem hasil (output)

Besarnya upah ditetapkan atas satuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam system hasil, besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan.

4. Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atau volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam system borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

Menurut Afzalur Rahman dalam bukunya doktrin ekonomi islam jilid II bahwa upah didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian. Sedangkan menurut Sadono Soekirno mendefinisikan “upah sebagai pembayaran yang diperoleh atas berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha¹¹

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kepada penerima pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undangundang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja. Jadi upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan

¹¹ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Pengantar Teori, Edisi III*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 350

kata lain, upah adalah harga dari manfaat tenaga yang dibayar atas jasanya dalam bekerja.¹²

Secara umum baik dalam ekonomi umum dalam perspektif Islam, setiap upah yang diberikan kepada para karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan dan hasil kerja para karyawannya. Dalam agama islam pendekatan Al-Qur'an maupun Al-sunah, syarat-syarat pokok mengenai hal ini adalah para majikan harus memberikan upah para pekerjanya secara penuh dan harus sesuai dengan jasa yang telah mereka “ para pekerja “ berikan kepada pihak perusahaan atau majikan. Sedangkan para karyawan harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik baiknya. Setiap kegagalan dalam memenuhi syarat ini akan dianggap kegagalan moral baik dipihak karyawan maupun majikan. Hal ini harus mereka pertanggungjawabkan kepada Tuhan.namun dalam masyarakat kapitalis para majikan dan karyawan tidak bertanggung jawab kepada siapapun. Dalam hal ini islam membuktikan keunggulan terhadap sekularisme dalam menangani persoalan sosial ekonomi.¹³

Dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkaitdengan sistem pemberian upah karyawan di PT.Manggala Citra Mandiri Tulungagung dalam bentuk karya ilmiahyang berjudul **“Sistem Pengupahan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”**

¹² Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008), hal. 24.

¹³ M. Abdul Mannan, *Teori Dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti, 1997), hal. 118.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah Sistem Pengupahan Dalam Meningkatkan Kinerja Di PT.Manggala Citra Mandiri Tulungagung Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam” Adapun pertanyaan peneliti adalah:

1. Bagaimana sistem pengupahan dan kesesuaian dengan perspektif islam Karyawan di PT.Manggala Citra Mandiri Tulungagung?
2. Bagaimana peningkatan kinerja Karyawan di PT.Manggala Citra Mandiri Tulungagung?
3. Bagaimana sistem pengupahan di PT.Manggala Citra Mandiri Tulungagung ditinjau dari perspektif Islam ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan Sistem Pengupahan Karyawan di PT.Manggala Citra Mandiri Tulungagung
2. Untuk menjelaskan sistem pengupahan bagi peningkatan kinerja Karyawan di PT.Manggala Citra Mandiri Tulungagung
3. Untuk menjelaskan sistem pengupahan Karyawan di PT.Manggala Citra Mandiri Tulungagung ditinjau dari perspektif Islam

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan, baik manfaat dalambidang teoritis

maupun dalam bidang praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan sesuai dengan masalah yang diangkat diatas adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

- a. Dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam kajian manajemen sumber daya manusia.
- b. Dapat dijadikan bahan referensi bagi pihal-pihak yang berkeinginan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah religiusitas dan budaya kerja.

2. Secara Praktis

- a. Bagi perusahaan PT.Manggala Citra Mandiri Tulungagungdalam melakukansistem pengupahan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.Manggala Citra Mandiri Tulungagung ditinjau dari perspektif ekonomi islam
- b. Bagi Karyawan PT.Manggala Citra Mandiri Tulungagung diharapkan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi semangat kinerja pada seluruh karyawan lainnya dalam meningkatkan kinerja.
- c. Bagi peneliti berikutnya, sebagai bahan pertimbangan penelitian lain diharapkan bisa menjadi acuan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ada kaitanya dengan penelitian ini.

E. Penegasan Istilah

Penelitian ini berjudul “Sistem Pengupahan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.Manggala Citra Mandiri Tulungagung Ditinjau Dari

Perspektif Ekonomi Islam” dari judul diatas sudah bisa dipahami secara eksplisit maksudnya, maka perlunya penegasan istilah:

1. Penegasan Konseptual

a. Sistem Upah

Upah dalam Islam adalah sebuah bentuk kompensasi atau apresiasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja atau bisa disebut sebagai balasan karena telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pihak yang mempekerjakan.

b. Pengupahan

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarnya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukandengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang yang termasuk tunjangan.¹⁴

c. Kinerja

Kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Segala sesuatu yang dikerjakan dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Dari pengertian tersebut terlihat

¹⁴ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hal. 26

bahwa kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.¹⁵

Menurut Moeheriono pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu dan sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.¹⁶

d. Perspektif ekonomi Islam

Pada dasarnya ilmu ekonomi islam merupakan suatu ilmu pengetahuan yang berupaya memandang, meninjau, meneliti yang pada akhirnya menyimpulkan dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara Islam, dan cara-cara Islami tersebut di dasarkan atas ajaran agama Islam.¹⁷

Islam memiliki tujuan-tujuan syariah serta petunjuk operasional (strategi) untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan tersebut selain mengacu pada kepentingan manusia untuk mencapai kesejahteraan dan kehidupan yang lebih baik, juga memiliki nilai yang sangat penting

¹⁵ Suprihatin, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan *Jurnal*, Volume 12, Nomor 01, 2014 ISSN 1693-0827

¹⁶ Moeheriono, *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2012), hal. 95

¹⁷ M. Sholahuddin, *Asas-asas ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 4

bagi persaudaraan dan keadilan sosioekonomi serta menuntut tingkat kepuasan yang seimbang antara kepuasan materi dan rohani.¹⁸

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ekonomi Islam adalah Ilmu yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat dalam perspektif nilai-nilai Islam untuk membantu merealisasikan kesejahteraan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang langka, yang sejalan dengan ajaran Islam untuk kesejahteraan manusia.

2. Penegasan Operasional

Berdasarkan penegasan secara konseptual diatas maka secara operasional yang dimaksud dengan “Sistem Pengupahan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.Manggala Citra Mandiri Tulungagung Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam” suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dalam hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dalam keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Judul “Sistem Pengupahan Dalam Meningkatkan Kinerja Di PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam” dalam 3 pertanyaan yaitu (1) Bagaimana Sistem Pengupahan di Mayangkara Group (2) Dampak sistem pengupahan bagi peningkatan kinerja di Mayangkara Group (3) Sistem pengupahan di Mayangkara ditinjau dari perspektif Islam

¹⁸ Tim Pengembang Perbankan Syari'ah Institut Bankir Indonesia , *Konsep, Produk Dan Implementasi Operasional Bank Syari'ah* ,(Jakarta: Djembatan,2001), hal. 11

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami proposal yang akan disusun nantinya, maka peneliti memandang perlu mengemukakan sistematika penulisan yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Dalam bab ini pertama-tama dipaparkan konteks penelitian, kemudian dilakukan fokus penelitian/rumusan masalah yang akan dikaji dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang membantu dalam proses penelitian. Dalam bab ini tujuan penelitian dan kegunaan penelitian dirumuskan secara jelas, dilanjutkan dengan penegasan istilah, kemudian diakhiri dengan sistematika pembahasan skripsi.

Bab II Kajian Teoritis. Dalam Kajian Teori ini membahas mengenai, a) Deskripsi teori yaitu pengertian Upah, kinerja karyawan, kesejahteraan karyawan, semangat kerja b) hasil penelitian terdahulu, c) Paradigma d) kerangka berfikir teoritis

Bab III Metode Penelitian. Dalam bab ini akan membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian. Dalam bab ini akan disajikan mengenai paparan data, temuan data dan pembahasan dari hasil penelitian.

Bab V Pembahasan. Dalam bab ini akan disajikan tentang pembahasan dari rumusan masalah

Bab VI Penutup. Dalam bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian

Bagian akhir terdiri dari : daftar rujukan, lampiran-lampiran