

**PERAN KENAIKAN UPAH DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN
PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi UMKM Bana Bee)**



**Skripsi
Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E)
dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**Oleh:
INDRY DAMAYANTI RAHMA
NPM. 1851010457**

Program Studi: Ekonomi Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2022 M**

**PERAN KENAIKAN UPAH DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN
PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi UMKM Bana Bee)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E)
dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam**

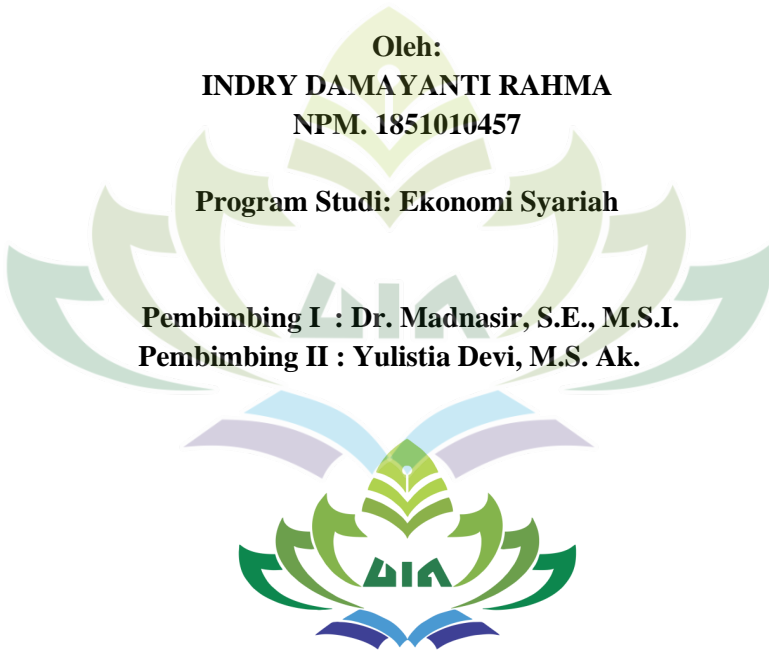
Oleh:

**INDRY DAMAYANTI RAHMA
NPM. 1851010457**

Program Studi: Ekonomi Syariah

Pembimbing I : Dr. Madnasir, S.E., M.S.I.

Pembimbing II : Yulistia Devi, M.S. Ak.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2022 M**

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dijalankan oleh karyawan selama waktu kerja. Pemberian insentif adalah cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar lebih produktif dan menjaga attitude selama bekerja. Kenaikan upah merupakan bentuk timbal balik positif dari atasan pada karyawan karena terjadi kenaikan permintaan produksi dan omset usaha naik. Dengan kenaikan upah dan pemberian insentif target dan tujuan dapat tercapai, namun ternyata kenaikan upah belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan yang diteliti adalah (1) Bagaimana penerapan kenaikan upah dan pemberian insentif pada karyawan di UMKM Bana Bee? (2) Bagaimana peran kenaikan upah dan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Bana Bee? (3) Bagaimana prespektif ekonomi islam mengenai kebijakan kenaikan upah dan pemberian insentif serta kinerja karyawan yang diterapkan di UMKM Bana Bee? Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif, penelitian menggunakan jenis penelitian lapangan dilakukan untuk melakukan pengamatan agar mendapatkan data pada UMKM Bana Bee. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil yang diperoleh yaitu kenaikan upah dan insentif sudah diterapkan di UMKM Bana Bee dibuktikan dengan wawancara pada karyawan. Penerapan kenaikan upah belum berperan pada indikator kinerja karyawan, dilihat dari kuantitas kinerja karyawan yang hasil produksinya tidak sampai target dan karyawan belum menguasai *maintenance* alat produksi. Pemberian insentif dapat berperan terhadap kinerja karyawan karena jumlahnya lebih menguntungkan dilihat dari hasil produksi dan pendapatan usaha dapat mencapai target. Selain dinilai dari kinerja kualitas kerja karyawan dari attitude, ketepatan waktu hadir dan karyawan dapat menjalani aturan kerja. UMKM Bana Bee sudah mendalami prinsip ekonomi islam dalam penerapan kenaikan upah dan pemberian insentif.

Kata Kunci: Kenaikan Upah, Insentif, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Performance is the result of work that has been carried out by employees during working time. Providing incentives is a way to increase employee motivation to be more productive and maintain an attitude while working. The increase in wages is a form of positive feedback from the head of the company to employees due to an increase in production demand and an increase in business turnover. With the increase in wages and the provision of incentives, targets and objectives can be achieved, but in fact the increase in wages has not been able to improve employee performance.

The problems studied are (1) How is the implementation of wage increases and incentives for employees in Bana Bee SMEs? (2) What is the role of wage increases and incentives in improving employee performance at Bana Bee SMEs? (3) What is the perspective of Islamic economics regarding the policy of increasing wages and providing incentives and employee performance applied in Bana Bee SMEs? The research method uses qualitative research, research using the type of field research is carried out to make observations in order to get data on Bana Bee SMEs. Data collection techniques with interviews, observation and documentation.

The results obtained are that wage increases and incentives have been implemented in Bana Bee SMEs, as evidenced by interviews with employees. The application of wage increases has not played a role in employee performance indicators, seen from the quantity of employee performance whose production results are not up to the target and employees have not mastered the maintenance of production equipment. The provision of incentives can play a role in employee performance because the amount is more profitable in terms of production results and business income can reach the target. In addition to being judged on the quality of work performance of employees from attitude, punctuality of attendance and employees can follow the work rules. Bana Bee SMEs have studied the principles of Islamic economics in implementing wage increases and providing incentives.

Keywords: Increase in Wages, Incentives, Employee Performance



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Letkol. H. Endro, Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Peran Kenaikan Upah Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Prespektif Ekonomi Islam (Studi Umkm Bana Bee)
Nama : Indry Damayanti Rahma
NPM : 1851010457
Jurusan : Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Madnasir, S.E., M.S.I.
NIP. 197504242002121001

Yulistia Devi, M.S. Ak.

**Ketua
Jurusan Ekonomi Islam**

Dr. Erike Angrapani, M.E.Sy.
NIP. 198208082011012009



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“(PERAN KENAIKAN UPAH DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI UMKM BANA BEE)”**. Disusun oleh **Indry Damayanti Rahma**, NPM 1851010457, Program studi **Ekonomi Syariah** telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, pada Hari/tanggal:

TIM PENGUJI

Ketua : **Dr. Ridwansyah, S.E., M.E., Sy.** (.....)
Sekretaris : **Nurhayati, S.Kom. M.M.** (.....)
Penguji I : **Dr. Muhammad Iqbal, M.E.I.** (.....)
Penguji II : **Yulistia Devi, S.E., M.S. Ak.** (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Abbas Suratmin, S.E., M.M., Akt., C.A.

009262008011008

MOTTO

إِنَّ رَبَّنَا يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ وَيَقْدِرُ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا ﴿٣٠﴾

Artinya: “Sungguh, Tuhanmu melapangkan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki dan membatasi (bagi siapa yang Dia kehendaki), sungguh, Dia Maha Mengetahui, Maha Melihat hamba-hamba-Nya”. (Q.S. Al-Isra: 30)



PERSEMBAHAN

Dengan Segenap Kerendahan Hati Skripsi ini Penulis Persembahkan Kepada Orang-Orang Yang Sangat Sayangi Yang Selalu hadir mengiringi hari-hariku dalam menghadapi perjuangan di saat sedih maupun bahagia. Kupersembahkan bagi mereka yang tetap setia mendukung dan mendoakan disetiap ruang dan dan waktu dalam kehidupan khususnya untuk:

1. Untuk kedua orang tuaku (Alm Bapak Hendri Gunadi S.H. dan Ibu Myrda Librina S.H.) yang selalu memberikan dukungan semangat, materil, serta doa. Karena tanpa doa mustahil skripsi ini dapat terselesaikan, ketulusan kasih sayang, jerih payah, serta ridho orang tua yang telah mengantarkanku menjadi orang yang berilmu, berbudi dan bertanggung jawab, Semoga Allah SWT memuliakan kalian berdua baik di dunia maupun di akhirat.
2. Untuk Almamaterku UIN Raden Intan Lampung



RIWAYAT HIDUP

Saya Indry Damayanti Rahma, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 22 Oktober 2000. Anak pertama dari dua bersaudara, Alm Bapak Hendri Gunadi S.H. dan Ibu Myrda Librina S.H..

1. Pendidikan pertama dimulai dari sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Palapa Kec. Enggal, Kota Bandar Lampung pada tahun 2006 sampai 2012.
2. Kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 12 Kec. Enggal, Kota Bandar Lampung pada tahun 2012 sampai 2015
3. Selanjutnya ke Sekolah Menengah Atas YP Unila Bandar Lampung, Kec. Enggal, Kota Bandar Lampung dari tahun 2015 sampai 2018.



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT penulis haturkan, karena dengan karunia dan anugerah nya, skripsi yang berjudul **“Peran Kenaikan Upah Dan Pemberian Insentif Dalam Kinerja Tenaga Kerja Pada Karyawan Dari Prespektif Ekonomi Islam (Studi UMKM Bana Bee)”** dapat diselesaikan. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang penuh dengan cahaya.

Penulis menyadari bahwa penulis tidak akan sanggup menyelesaikan skripsi ini tanpa ada dorongan, bantuan dan kerja sama dari pihak-pihak yang berperan penyusunan skripsi ini. Penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang senantiasa mengayomi mahasiswa.
2. Dr. Erike Anggraini., M.E.Sy, selaku ketua jurusan ekonomi syari’ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang membimbing kami selama proses akademik berlangsung sehingga kami bisa menyelesaikan studi Ekonomi Syari’ah dengan baik.
3. Dr. Madnasir, S.E., M.S.I, selaku pembimbing akademik dan pembimbing skripsi I yang telah meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi sehingga skripsi ini selesai.
4. Yulistia Devi, M.S. Ak. selaku pembimbing II yang meluangkan waktu, mengarahkan dan memotivasi hingga skripsi ini selesai.
5. Kepada seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang mendidik dan mengajarkan ilmu pengetahuan kepada penulis selama proses perkuliahan.
6. Kepada seluruh staff dan karyawan perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang memberikan pelayanan yang baik dalam mendapatkan informasi dan sumber referensi, data dan lain-lain.
7. Kepada Pemilik UMKM Bapak Adriyanto dan karyawan yang

telah memberikan izin dan membantu penulis dalam menyelesaikan riset dan penelitian di UMKM Bana Bee.

8. Sahabat-sahabatku tercinta Muthia Dwita Yuza, Yolanda, Lasni, Nadine dan Uswatun yang selalu memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman angkatan 2018 Ekonomi Syariah yang selalu memberikan semangat agar penulis dapat segera menyelesaikan skripsi.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, amin.

Bandar Lampung
Penulis

Indry Damayanti Rahma

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	5
C. Latar Belakang Masalah.....	6
D. Identifikasi Dan Batasan Masalah.....	15
E. Fokus Masalah.....	16
F. Rumusan Masalah	16
G. Tujuan Penelitian.....	17
H. Manfaat Penelitian.....	17
I. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	18
J. Metode Penelitian.....	22
K. Sistematika Pembahasan	26
BAB II LANDASAN TEORI	27
A. Kinerja Karyawan	27
B. Kenaikan Upah.....	33
C. Pemberian Insentif.....	41
D. Konsep Ekonomi Islam	47
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	57
A. Gambaran Umum Objek	57
1. Sejarah UMKM Bana Bee.....	57

2. Visi Dan Misi UMKM Bana Bee	61
3. Lokasi Wilayah UMKM Bana Bee	62
4. Struktur Organisasi UMKM Bana Bee	63
5. Produk Yang Ditawarkan Oleh UMKM Bana Bee	64
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian	65
1. Kenaikan Upah dan Insentif di UMKM Bana Bee.....	67
2. Kinerja Karyawan.....	72
BAB IV ANALISA PENELITIAN	77
A. Penerapan Kenaikan Upah Dan Pemberian Insentif Pada Karyawan Di UMKM Bana Bee.....	77
B. Peran Pemberian Kenaikan Upah Dan Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UMKM Bana Bee.....	83
C. Peran Kenaikan Upah Dan Pemberian Insentif Pada Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam .	93
BAB V PENUTUP.....	99
A. Kesimpulan.....	99
B. Rekomendasi	100
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN	
DOKUMENTASI	

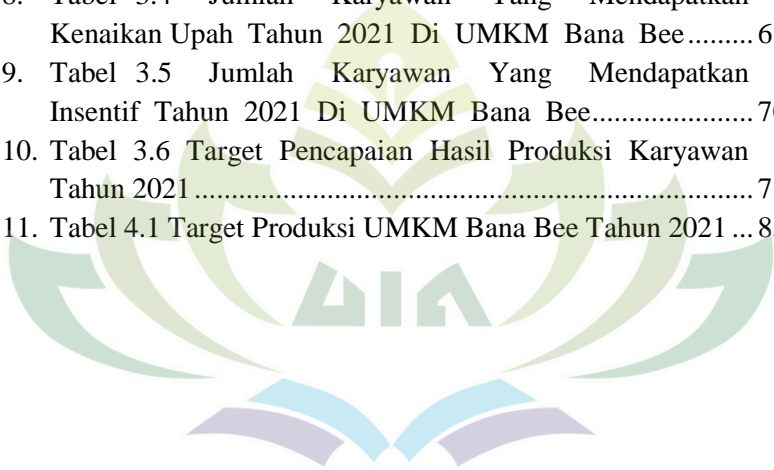
DAFTAR GAMBAR

Struktur Organisasi UMKM Bana Bee.....	63
--	----



DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Persentase Tenaga Kerja Menurut Lapangan Pekerjaan Di Bandar Lampung Tahun 2021..... 8
2. Tabel 1.2 Jumlah UMKM Per Kecamatan Kota Bandar Lampung Tahun 2021..... 9
3. Tabel 1.3 Jumlah Upah Minimum Tenaga Kerja Di Kota Bandar Lampung Tahun 2016-2022 11
4. Tabel 1.4 Perbandingan 5 UMKM Yang Ada Di Kemiling ..13
5. Tabel 3.1 Biaya Variabel 65
6. Tabel 3.2 Biaya Overhead 66
7. Tabel 3.3. Laporan Keuangan Mei 2021 67
8. Tabel 3.4 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Kenaikan Upah Tahun 2021 Di UMKM Bana Bee..... 68
9. Tabel 3.5 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Insentif Tahun 2021 Di UMKM Bana Bee..... 70
10. Tabel 3.6 Target Pencapaian Hasil Produksi Karyawan Tahun 2021 71
11. Tabel 4.1 Target Produksi UMKM Bana Bee Tahun 2021 ... 85



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan judul

Pada sub bab ini yang menjadi langkah awal untuk pemahaman sekaligus mempertegas judul skripsi ini agar tidak terdapat kesalahpahaman dalam menafsirkan judul skripsi tersebut. Adapun judul yang dimaksud disini adalah “Peran Kenaikan Upah Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Prespektif Ekonomi Islam (Studi UMKM Bana Bee)”. Sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan istilah dalam skripsi ini untuk menghindari kekeliruan bagi para pembaca. Adanya pembahasan terhadap arti kalimat dalam penulisan ini dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud. Berikut adalah uraian pengertian beberapa istilah penting yang terdapat dalam judul skripsi ini:

1. Peran

Menurut Riyadi peran merupakan orientasi dan konsep dari suatu bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial.¹ Maka dari beberapa pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa peran merupakan seperangkat perilaku individu dengan kelompok, baik besar atau kecil lalu semuanya menjalankan peran masing-masing. Peran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah apakah upah dan insentif yang diterapkan oleh owner UMKM Bana Bee ini memiliki peran terhadap perubahan kinerja karyawan pada UMKM Bana Bee.

¹ Lantaeda, S. B., Lengkong, F. D., & Ruru, J, “Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon”, Jurnal Administrasi Publik, Vol.4, No.48, (2017): 2.

2. Kenaikan Upah

Menurut pasal 1 ayat 30 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk sebagai dari pengusaha atau pemberi kerja pada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atau suatu pekerja atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah (*wages*) adalah imbalan terhadap karyawan lapangan, yang terdidik atau tidak terdidik lalu didasarkan atas jam kerja mingguan atau borongan.² Dapat ditarik kesimpulan bahwa kenaikan upah adalah suatu peningkatan atau penambahan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja dari para pemberi kerja berdasarkan jumlah dan kualitas yang dicurahkan selama pembuatan suatu produk.

3. Insentif

Insentif adalah suatu tambahan dari pimpinan sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi kerja. Insentif menurut Mangkunegara merupakan bentuk dari motivasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang atas tingginya kinerja yang diberikan dan rasa pengakuan pimpinan usaha terhadap kinerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Dapat ditarik kesimpulan dari pengertian insentif diatas maka, insentif merupakan suatu cara untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai target kerja yang lebih tinggi sehingga dapat memunculkan motivasi kerja karyawan.³

² Agustina, L., & Titik, R, “*Peranan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Guna Mendukung Ketepatan Hasil Penghitungan Gaji dan Upah*”. Jurnal Akuntansi, Vol.2, No.2, (2003): 53, <https://doi.org/10.28932/jam.v2i2.251>.

³ Rahmanda, F. P, “*Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang)*”, Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, Vol. 3, No. 2, (2013): 3.

4. Kinerja Tenaga Kerja

Secara etimologi kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari bahasa Inggris. Menurut Prawirosentono, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika. Selanjutnya Prawirosentono menjelaskan bahwa terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan. Secara sederhana Nawawi mendefinisikan kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik ataupun non-fisik. Menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴ Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kinerja tenaga kerja merupakan hasil kontribusi karyawan selama bekerja dalam waktu tertentu yang sesuai dengan harapan perusahaan.

5. Karyawan

Karyawan merupakan orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan). Menurut UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, bahwa yang dimaksud dengan pegawai adalah warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara dalam suatu jabatan serta digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵ Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan

⁴ Akhmad, F., & Rusdi, H, *Manajemen Kinerja*, ed (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 1-3.

⁵ Sandewa, F, "*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan*". *Journal Clean Government*, Vol.1, No.2, (2019): 90–110.

merupakan orang yang bekerja dalam suatu perusahaan guna menghasilkan barang atau jasa.

6. Ekonomi Islam

Menurut Dawam Rahardjo ekonomi islam ada dua pengertian, pertama adalah ilmu ekonomi yang berdasarkan nilai atau ajaran islam. Kedua ekonomi islam adalah sistem, system penyangkut pengaturan yaitu pengaturan kegiatan ekonomi dalam suatu masyarakat atau negara berdasarkan suatu cara atau metode tertentu. Kemudian definisi ekonomi islam menurut para ahli yaitu, menurut Umar Chapra ekonomi islam adalah suatu cabang pengetahuan yang membantu merealisasikan kesejahteraan manusia melalui suatu alokasi dan distribusi sumber daya alam yang langka yang sesuai dengan Maqashid, tanpa mengekang kebebasan individu untuk menciptakan keseimbangan makroekonomi dan ekologi yang berkesinambungan, yang dapat membentuk solidaritas keluarga, social, dan jaringan moral masyarakat. Kemudian menurut Muhammad Abdul Manan ekonomi islam adalah bagian dari suatu tata kehidupan lengkap, berdasarkan empat bagian nyata dari pengetahuan, yaitu, al-Qur'an, As-sunnah, ijma, dan Qiyas.

Adapula pendapat lain mengenai ekonomi islam menurut Monzer Khalf dalam bukunya *The Islamic Economy* menjelaskan bahwa ekonomi islam adalah bagian dari ekonomi yang bersifat interdisipliner dalam artian kajian ekonomi islam tidak dapat berdiri sendiri, tetapi perlu penguasaan yang baik dan mendalam terhadap ilmu-ilmu syariah dan ilmu pendukungnya juga terdapat ilmu-ilmu yang berfungsi sebagai *tool of analysis* seperti matematika, statistika, logika, dan *ushul fiqih*.⁶ Dapat ditarik kesimpulan bahwa ekonomi islam merupakan suatu kegiatan mengenai proses produksi, distribusi, konsumsi maupun alokasi yang

⁶ Al Arif, M. N. R., & Amalia, E, *Teori mikroekonomi: Suatu Perbandingan Ekonomi Islam Dan Ekonomi Konvensional*. Edisi 1, (Jakarta: KENCANA Prenada Media, 2016), 7-8.

sesuai dengan al-Qur'an, as-Sunnah, ijma, dan Qiya dengan tujuan untuk menciptakan keseimbangan dan kesejahteraan di masyarakat.

B. Alasan Memilih Judul

Beberapa hal yang akan menjadi alasan diambilnya judul penelitian ini, alasannya ialah antara lain:

1. Secara Objektif

- a. Untuk penulis penelitian dilakukan karena ingin mencari tahu bagaimana peran kenaikan upah dan insentif terhadap kinerja karyawan di UMKM Bana Bee. Kemudian bagaimanakah cara mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan setelah diberikan kenaikan upah dan insentif.
- b. UMKM Bana Bee ini merupakan tempat usaha kuliner yang berada di daerah Gedong Air. UMKM ini merupakan salah satu UMKM yang menjual keripik pisang muli, penelitian dilakukan di daerah ini karena tempat penjualan (store/toko) UMKM Bana Bee hanya ada di daerah ini saja untuk sementara ini store penjualan hanya ada satu dan belum membuka cabang lagi di Kota Bandar Lampung. Maka lokasi penelitian dilakukan di daerah ini karena untuk mendukung peneliti melakukan penelitian agar dapat menjangkau data dengan maksimal.

2. Secara Subjektif

- a. Judul yang dijadikan penelitian sudah sesuai dengan ilmu pengetahuan yang sudah penulis pelajari dan berhubungan dengan Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI).
- b. Penelitian ini diperkirakan mampu untuk diselesaikan penulis karena tersediannya literatur yang mendukung baik data sekunder maupun data primer, kemudian memiliki akses yang mudah pada letak objek penelitian sehingga mudah dijangkau oleh penulis.

C. Latar Belakang

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang dimaksud dengan kompensasi adalah hak-hak istimewa buruh atau pekerja yang tidak diatur secara tegas dan diucapkan serta dibayar dengan suatu kesepakatan kerja, pengaturan, atau pedoman hukum, termasuk imbalan bagi buruh atau pekerja, pekerja dan keluarganya untuk suatu atau administrasi yang akan atau telah dilakukan. Strategi pembayaran juga harus memiliki pilihan untuk mendorong pembangunan keuangan dan memperluas pembukaan usaha seperti halnya bekerja pada bantuan pemerintah dari pekerja atau pekerja dan keluarganya.⁷ SDM yang hebat akan mempengaruhi kesehatan hierarkis dan upaya untuk mencapai tujuan dan target asosiasi yang sebenarnya. Peran SDM merupakan faktor yang penting dalam suatu usaha, karena yang menjalankan aktivitas dan yang mengembangkan suatu usaha adalah SDM itu sendiri.

Karyawan adalah salah satu elemen terpenting dalam sebuah perusahaan, maka perusahaan melakukan banyak cara dalam merangsang motivasi kerja karyawan, misalnya berupa insentif atau bonus seperti tanda jasa atau piagam, termasuk dengan melakukan program pengawasan kerja karyawan dalam rutinitas kerja sehari-hari. Kontribusi karyawan bagi suatu usaha sangat dominan karena karyawan adalah penghasil kerja bagi usaha. Berhasil atau tidaknya suatu usaha dikendalikan oleh komponen manusia yang menyelesaikan pekerjaan, sehingga harus ada kompensasi bagi pimpinan sesuai presentasi dan pelaksanaan pekerjaannya.⁸

Insentif diberikan diluar upah karyawan setiap bulannya. Menurut mangkunegara tujuan dari diberikannya insentif ini adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta

⁷ Rumondor, R. D, "Pengaruh Kenaikan Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado", Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol. 9, No. 2, (2021): 868.

⁸ Setiawan, S., & Mulyapradana, A, "Peran Work Motivation Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Reward Intrinsik, Supervision Of Work & Saticfication Of Compensation Terhadap Employee Perfomance", Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), Vol. 2, No. 1, (2019): 115–125.

karyawan dapat mempertahankan prestasi kerjanya di perusahaan. Insentif menjadi motivator untuk karyawan agar dapat lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Beberapa sifat dasar pembayaran insentif yang harus dipenuhi agar sistem upah berhasil yaitu pembayaran harus sederhana agar dapat dimengerti karyawan, penghasilan yang diterima dapat menaikkan output dan efisien, pembayaran dilakukan dengan cepat, penentuan standar kerja yang hati-hati tidak boleh terlalu tinggi atau terlalu rendah, jumlah upah normal dengan standar kerja perjam harus dapat menjadikan pekerja lebih giat. Insentif adalah sebuah dorongan agar karyawan dapat melakukan usaha untuk mencapai tujuan.⁹

Kinerja adalah pelaksanaan pekerjaan atau pekerjaan (hasil) baik kualitas maupun jumlah yang dicapai oleh SDM dalam menyelesaikan kewajiban pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Meningkatkan kinerja karyawan harus menerapkan strategi yang cocok agar karyawan setiap harinya melakukan perubahan terus-menerus yang berdampak baik untuk perusahaan dan menjadi karyawan yang berkualitas.¹⁰ Islam merupakan agama yang bersifat universal dengan berpedoman pada Al-Qur'an dan hadist. Ada salah satu ayat di dalam Al-Qur'an yang menjelaskan bahwa di dalam dunia kerja seorang karyawan/pegawai harus bekerja dengan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan. Ayat tersebut ada pada Surat An-Nahl Ayat 97 yang mana dijelaskan sebagai berikut:

⁹ Hatta, I. H., & Rachbini, W, “*Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT Avrist Assurance*”. Jurnal Manajemen, Vol. 19, No. 1, (2015): 74–84.

¹⁰ Bentar, T. S., Samsudin, A., & Norisanti, N, “*Peran Budaya Kaizen dan Reward dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*”, *Journal of Management and Business (JOMB)*, Vol. 1, No. 1, (2019), 37–47.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٧٤

“Barangsiapa yang melakukan hal-hal yang mulia, segala macam orang dalam keadaan penuh keyakinan, maka pada saat itu pasti Kami akan memberinya kehidupan yang layak dan pasti Kami akan memberi mereka imbalan dengan penghargaan yang lebih baik dari apa yang mereka lakukan”. (An-Nahl:97).

Tabel 1.1 Persentase Tenaga Kerja Menurut Lapangan Pekerjaan Di Bandar Lampung Tahun 2021

No	Sektor Ekonomi	Jumlah Tenaga Kerja
1	Pertanian	45,16
2	Pertambangan	0,65
3	Industri Pengolahan	8,85
4	Pengadaan Listrik Dan Gas	0,49
5	Pengadaan Air	0,49
6	Konstruksi	4,92
7	Perdagangan	18,41
8	Transportasi	3,76
9	Akomodasi Dan Makan Minum	4,49
10	Informasi Dan Komunikasi	3,76

11	Jasa Keuangan	1,07
12	Real Estate	1,07
13	Jasa Perusahaan	1,07
14	Administrasi Pemerintah	3,02
15	Jasa Kesehatan	1,30
16	Jasa Lainnya	3,59

Sumber: Data BPS Provinsi Lampung (diolah), 2021

Pada tahun 2021 di bulan Februari jumlah tenaga kerja menurut lapangan pekerjaan di Bandar Lampung paling banyak ialah dibidang pertanian yaitu sebanyak 45,16 dan yang paling sedikit adalah dibidang pengadaan listrik, gas dan perdagangan air yaitu sebanyak 0,49%.¹¹

Tabel 1.2 Jumlah UMKM Per Kecamatan Kota Bandar Lampung Tahun 2021

No	Kecamatan	Jumlah UMKM
1	Teluk Betung Timur	2.494
2	Teluk Betung Barat	2.436
3	Teluk Betung Selatan	2.777
4	Teluk Betung Utara	2.970
5	Tanjung Karang Barat	2.691
6	Tanjung Karang Timur	2.671

¹¹ Berita Resmi Statistik, “Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Lampung Februari 2021”, BPS Provinsi Lampung, 2021, 1-4, <https://lampung.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/947/keadaan-ketenagakerjaan-provinsi-lampung-februari-2021>, diunduh tanggal 28 Februari 2022.

7	Tanjung Karang Pusat	4.402
8	Bumi Waras	2.887
9	Kedamaian	2.876
10	Enggal	2.857
11	Panjang	3.310
12	Kemiling	3.925
13	Langkapura	2.447
14	Kedaton	3.067
15	Rajabasa	2.693
16	Tanjung Senang	2.611
17	Labuhan Ratu	3.204
18	Sukarame	3.042
19	Sukabumi	2.506
20	Way Halim	3.149

Sumber: Data Statistik Sektoral Kota Bandar Lampung (diolah), 2021.

Menurut data statistik sektoral Kota Bandar Lampung jumlah UMKM per kecamatan pada tahun 2021 yaitu jumlah UMKM tertinggi berada di Kemiling sebesar 3.925. Jumlah paling rendah di daerah Teluk Betung Barat sebesar 2436.¹²

¹² Diskominfo (Dinas Komunikasi Dan Informatika) Kota Bandar Lampung, "Statistik Sektoral Kota Bandar Lampung Tahun 2021", Portal Resmi Pemerintah Provinsi Lampung, 2021, 76.

Tabel 1.3 Jumlah Upah Minimum Tenaga Kerja Di Kota Bandar Lampung tahun 2016-2022 Per Bulan

No	Tahun	Jumlah Upah Minimum Kota	No.Keputusan
1	2016	Rp.1.870.000	No.G/615/III.05/HK/2015
2	2017	Rp.2.054.365,32	No.G/659/III.05/HK/2016
3	2018	Rp.2.263.390,87	No.G/586/V.07/HK/2017
4	2019	Rp.2.445.141,15	No.G/552/V.07/HK/2018
5	2020	Rp.2.653.222,66	No.G/801/V.07/HK/2019
6	2021	Rp.2.739.983,04	No.G/526/V.08/HK/2020
7	2022	Rp.2.770.794	No.G/654/V.08/HK/2021

Sumber: BPS Kota Bandar Lampung (diolah), 2022

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2022 terakhir upah minimum Kota Bandar Lampung sebesar Rp. 2.770.794/bulan. Jumlah upah tenaga kerja berbeda setiap tahunnya dari tahun 2017 sampai tahun 2022 jumlah upah tenaga kerja tiap tahun terus mengalami peningkatan dari Rp. 2.054.365,32/bulan pada tahun 2017 sampai pada tahun 2021 menjadi sebesar Rp. 2.739.983,04/bulan.¹³ Selanjutnya dalam ekonomi islam, UMKM merupakan kegiatan usaha yang manusiawi untuk mempertahankan hidup serta beribadah. Pemerintah ini berlakukan untuk semua orang, tanpa memandang pangkat, status, dan posisinya. Pemahaman suatu produksi dalam islam memiliki arti sebagai bentuk usaha dan pengembangan

¹³ B. P. S, Berita Resmi Statistik, “Upah Minimum Kota (UMK) Tenaga Kerja di Kota Bandar Lampung 2016-2022”, BPS Provinsi Lampung, 2022, <https://bandarlampungkota.bps.go.id/statictable/2021/05/24/328/upah-minimum-kota-umk-tenaga-kerja-di-kota-bandar-lampung-2016-2022.html>, diunduh 28 Februari 2022.

faktor-faktor sumber yang diizinkan untuk mendapatkan suatu keuntungan atau manfaat dari hasil produksi yang dijalankan dengan tujuan kesejahteraan masyarakat ayat yang dapat dijadikan landasan atau dasar hukum produksi, yaitu sebagai berikut. Al-Qur'an surat An-Nahl (16) ayat 5.

وَالْأَنْعَامَ خَلَقَهَا لَكُمْ فِيهَا دِفْءٌ وَمَنَافِعُ وَمِنْهَا تَأْكُلُونَ

“dan dia sudah menciptakan binatang ternak untuk kamu, padanya ada (bulu) yang menghangatkan dan berbagi-bagi manfaat, dan sebahagiannya kamu makan.”(An-Nahl:5).

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), pertama, usaha mikro merupakan salah satu usaha produktif milik perseorangan atau sebuah badan usaha yang memiliki kriteria usaha mikro sesuai dengan yang diatur oleh Undang-Undang. Kedua, usaha kecil merupakan salah satu usaha produktif yang dapat berdiri sendiri dan dijalani oleh perseorangan atau badan usaha yang bukan anak perusahaan yang dimiliki, yang menjadi bagian langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau besar yang memiliki kriteria usaha kecil sesuai yang diatur oleh Undang-Undang. Ketiga, usaha menengah merupakan salah satu usaha produktif yang dapat berdiri sendiri, yang dijalani oleh perorangan atau badan usaha yang bukan anak perusahaan yang dimiliki, dan menjadi bagian langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil maupun besar dengan jumlah kekayaan bersih sesuai dengan yang diatur oleh Undang-Undang.¹⁴ Usaha produktif disini merupakan suatu usaha yang dapat menghasilkan barang atau jasa untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan pendapatan bagi pelaku usaha.

¹⁴ Faridzi, M. A., Suryanto, T., & Devi, Y, “*Pengaruh Pemahaman Dan Religiusitas Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM Dalam Membayar Pajak Pp 23 Th 2018 (Studi UMKM Kecamatan Sukarame)*”, Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam, Vol, 3, No. 1, (2022): 85–107.

Di Kota Bandar Lampung terdapat banyak UMKM di bidang kuliner, peneliti melakukan beberapa wawancara dengan 5 UMKM yang dijadikan perbandingan. Peneliti melakukan perbandingan UMKM Bana Bee dengan 5 UMKM yang ada di Kota Bandar Lampung.

1.4 Perbandingan 5 UMKM Yang Ada Di Kemiling

No	Nama UMKM	Pendapatan	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi
1.	UMKM PPHSI	500.000 - 1.000.000 /hari	2	-15 loyang kue -10kg kripik pisang
2.	UMKM Juice Vinvin	1.000.000- 1.500.000 /hari	2	-75 botol jus -5kg kripik pisang
3.	UMKM Kreasi LPK Yayasan Utama Mitra Insani	600.000- 1.800.000 /hari	3	-100 box makanan -10kg kacang -15kg kripik pisang
4.	UMKM Mak Tut	500.000- 1.000.000 /hari	2	-35box makanan -2kg kripik pisang -2kg kacang

5.	UMKM Mimi Belbi	500.000- 2.000.000 /hari	2	-20 loyang kue -5kg kripik pisang
----	-----------------------	--------------------------------	---	--------------------------------------

Sumber: Wawancara UMKM, 24 April 2022.

Beberapa UMKM, dalam pengupahan hanya menerapkan sistem upah harian saja tidak menerapkan kenaikan upah atau insentif karena lebih berfokus pada sistem produksi atau pemasaran dan juga semua pekerjaan masih ditangani sendiri oleh pemilik usaha, karyawan yang bekerja tidak tetap maka yang diterapkan adalah sistem upah harian dan juga jumlah upah yang diberikan tidak terlalu besar. Dalam jumlah produksi pada masa sebelum terjadi Covid-19 UMKM Bana Bee dapat menghasilkan 80-100kg kripik perhari, kalau dijadikan kemasan sekitar 1000 bungkus. Namun, untuk saat ini dalam seminggu hanya dapat memproduksi 50 kg kripik pisang sekitar 500 bungkus satu hari, kemasan 75gram. Jumlah pendapatan UMKM Bana Bee pada tahun 2022 ini rata-rata sebanyak Rp 35.000.000 per bulan, pada Bulan April naik menjadi Rp 40.000.000. Jumlah pendapatan perhari Rp 3.000.000- Rp 4.000.000. Dilihat dari jumlah pendapatan sehari UMKM dan jumlah karyawan karena jumlah pendapatan UMKM Bana Bee lebih besar dan jumlah karyawannya lebih banyak dari pada UMKM yang lain maka saya mengambil objek penelitian di UMKM Bana Bee.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana peran dari kenaikan upah bagi kinerja karyawan dan bagaimana peran insentif terhadap kinerja karyawan di UMKM Bana Bee. Upah yang diberikan kepada setiap karyawan di UMKM Bana Bee sebanyak Rp 50.000. Kenaikan upah yang diberikan biasanya dari Rp 52.000 dan Rp 52.500. Sedangkan insentif yang diberikan dapat berupa uang biasanya diberikan sebagai THR Lebaran, makanan, beras dan juga bila ada karyawan yang ingin

membangun rumah akan diberikan pinjaman uang tanpa dikenakan bunga.

Pada UMKM Bana Bee karyawan diberikan kenaikan upah dan juga insentif namun pekerjaan karyawan masih mengalami kekurangan yaitu karyawan yang bekerja tidak memperhatikan produk yang dibuat. Sehingga akan menimbulkan kerugian dalam proses produksi. Salah satunya dalam produksi makanan yang tidak sesuai dengan jumlah target produksi yang sudah ditentukan, biasanya sekali kerja karyawan ditargetkan memproduksi kripik pisang 1000 bungkus seharusnya dalam memproduksi makanan penggunaan bahan baku yaitu 100kg ternyata tidak sampai target yang ditentukan dan hanya tercapai 50kg serta dalam hal perawatan (*maintenance*) alat produksi karyawan masih kurang, karena jika alat produksi tidak dirawat akan menyebabkan alat cepat rusak dan akan menimbulkan kesulitan pada proses produksi makanan. Hal ini juga berhubungan dengan indikator kinerja mengenai kualitas kerja karyawan selama bekerja.

Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana cara mempertahankan kinerja agar tidak mengalami penurunan, sehingga karyawan tetap mampu mempertahankan kinerjanya dengan baik dan memberikan peningkatan kinerja yang dapat menguntungkan usaha serta membantu melancarkan atau memudahkan pemilik usaha dalam memproduksi produk penjualan. Berdasarkan penjelasan yang ada diatas mengenai kinerja karyawan, kenaikan upah, insentif dan pemasaran produk yang akan dialami lebih lanjut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, dalam penelitian ini peneliti mengambil objek di UMKM Bana Bee dengan judul skripsi yaitu “Peran Kenaikan Upah Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Prespektif Ekonomi Islam (Studi UMKM Bana Bee)”.

D. Identifikasi Dan Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian digunakan untuk lebih memusatkan pada pokok permasalahan juga agar pembahasan

tidak terlalu luas pembahasannya. Maka dari itu diharapkan tujuan penelitian tidak menyimpang dari pembahasan. Terdapat batasan masalah yang akan dijelaskan yaitu:

1. Objek penelitian ini adalah UMKM Bana Bee Keripik Pisang Muli yang berada di Kota Bandar Lampung sebagai pelaku usaha yang menggunakan sistem kenaikan upah dan insentif
2. Penelitian ini membahas mengenai bagaimana peran kenaikan upah dan insentif yang diterapkan pada karyawan apakah efektif dalam meningkatkan atau mengembangkan kinerja karyawan di setiap kegiatan produksi, distribusi maupun pemasaran produk UMKM Bana Bee.

E. Fokus Penelitian

Untuk lebih memperjelas ruang lingkup penelitian yang akan diteliti lebih lanjut, maka penelitian akan dilakukan secara fokus agar mendapatkan batasan masalah pada penelitian, dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dijalankan berhubungan kepada peran kenaikan upah dan pemberian insentif dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan di UMKM Bana Bee. Penelitian ini difokuskan pada cara UMKM Bana Bee menerapkan kenaikan upah dan pemberian insentif untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan.
2. Untuk responden penelitian ini diambil dari pihak UMKM Bana Bee yang bersangkutan.

Penelitian ini fokus kepada Peran Kenaikan Upah Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Prespektif Ekonomi Islam (Studi UMKM Bana Bee).

F. Rumusan Masalah

Untuk menghindari pelebaran pembahasan pada penulisan skripsi ini, maka diperlukan pembatasan dengan ditentukannya rumusan masalah agar dapat memperoleh ilmu

pengetahuan lebih jelas dan mendalam. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan kenaikan upah dan pemberian insentif di UMKM Bana Bee ?
2. Bagaimana peran kenaikan upah dan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Bana Bee ?
3. Bagaimana prespektif ekonomi islam mengenai kenaikan upah dan pemberian insentif serta kinerja karyawan yang diterapkan di UMKM Bana Bee ?

Penelitian ini fokus kepada Peran Kenaikan Upah dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Prespektif Ekonomi Islam (Studi UMKM Bana Bee).

G. Tujuan Penelitian

Setiap dilakukan penelitian memiliki sasaran yang akan dicapai atau apa tujuan dari penelitian , dalam ilmu pengetahuan empiris memerlukan suatu riset yang bertujuan untuk mengembangkan, menemukan serta menguji suatu kebenaran pengetahuan itu sendiri. Berdasarkan rumusan masalah yang ada pada latar belakang yang telah disebutkan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan bagaimana penerapan kenaikan upah dan pemberian insentif di UMKM Bana Bee.
2. Untuk menjelaskan bagaimana peran kenaikan upah dan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Bana Bee.
3. Untuk menjelaskan bagaimana prespektif ekonomi islam mengenai kenaikan upah dan pemberian insentif serta kinerja karyawan yang diterapkan di UMKM Bana Bee.

H. Manfaat Penelitian

Jika penelitian ini dapat berhasil dan berjalan dengan baik, maka diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan

manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, baik secara teoritis ataupun praktis. Dari tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu tambahan ilmu pengetahuan dan literasi khususnya pada lingkungan UIN Raden Intan Lampung yaitu kepada para mahasiswa dan mahasiswi pada jurusan ekonomi syariah agar dapat mengkaji lebih dalam lagi dan memberikan kontribusi pemikiran yang berkaitan dengan judul penelitian ini yaitu peran kenaikan upah dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan berdasarkan prespektif ekonomi islam (Studi UMKM Bana Bee).

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dibuat sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan studi pada program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Harapannya agar penelitian ini dapat berguna untuk menjadi bahan rujukan atau referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mendalami dan memahami suatu penelitian dengan melihat masalah atau kejadian dari sudut pandang yang berbeda, kemudian dapat menjadi tambahan referensi mengenai peran kenaikan upah dan pemberian insentif bagi kinerja karyawan di UMKM Bana Bee Keripik Pisang Muli.

I. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tinjauan pustaka dilakukan peneliti untuk mengetahui hal-hal apa yang telah diteliti dan yang belum diteliti. Meskipun penelitian terjadi di lokasi tersebut, namun harus ada perbedaan dari penelitian yang sudah dilakukan agar tidak ada plagiat. Terdapat beberapa hasil penelitian terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Pertama jurnal dari Sahzir, Muhammad Amir dan Arifin Utha (2021) dari Universitas Halu Oleo, yang berjudul “Sistem Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Yamaha Cabang Kendari”.

Perbandingan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sahzir, dkk ini yaitu dari segi persamaan, sama-sama membahas mengenai indikator insentif dan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Pada segi perbedaan dilihat dari lokasi penelitian yang berbeda pada jurnal ini penelitian dilakukan disebuah PT (Perseroan Terbatas) sedangkan dalam skripsi ini lokasi penelitian dilakukan di UMKM. Variabel independen pada penelitian ini hanya insentif. Hasil penelitian ditemukan bahwa belum dapat menyelesaikan persyaratan untuk mendapat insentif dalam satu bulan disebabkan oleh kekurangan pembelian. Namun, tata cara pemberian insentif yang diterapkan PT Hasjrat Abadi Yamaha Cabang Kendari sudah bagus sesuai dengan peraturannya.¹⁵

2. Kedua jurnal dari M. Firli Indramayu, Hj,Susiladewi, Prihatini Ade Mayvita (2021) dari Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, yang berjudul “Peran Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin”. Perbandingan dalam penelitian yang dilakukan oleh Firli, dkk ini yaitu dari segi persamaan sama-sama membahas mengenai bagaimana peran insentif terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan kualitatif dengan teknik pengumpulan data dilakukan wawancara dan observasi. Perbedaan pada penelitian ini adalah menjelaskan lebih terfokus pada satu variabel yaitu insentif karena hanya terdapat satu variabel independen. Penelitian bertujuan untuk mengetahui kendala apa saja yang dialami ketika pemberian insentif pada PT.Buana Raya Motor Banjarmasin. Hasil penelitian adalah kebijakan dalam penerapan pemberian insentif dalam perusahaan adalah yang bertanggungjawab terhadap suatu

¹⁵ Sahzir, S., Amir, M., & Utha, A, ”Sistem Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Yamaha Cabang Kendari”, Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 2, (2021): 394. <https://doi.org/10.52423/bujab.v6i2.23232>

masalah pengelolaan pekerja, karena manajemen pekerja tidak hanya mengenai rekrutmen dan penempatan kerja saja namun sebenarnya lebih kompleks lagi seperti masalah insentif atau pengembangan kualitas pekerja.¹⁶

3. Ketiga, jurnal dari Nini Salnia, Rizal, Muh. Ilham (2020), dari Universitas Halu Oleo, yang berjudul “Analisis Pemberian Insentif Dan Kinerja Karyawan PT Makes Prima Motor Baubau”. Perbandingan dalam penelitian yang dilakukan Nini Salnia, dkk dilihat dari segi persamaan yaitu memiliki variabel dependen yang sama dan metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data wawancara, dokumentasi dan observasi. Pada segi perbedaan dilihat dari tempat dan waktu penelitian yang berbeda dan memiliki hanya satu variabel independen yaitu insentif. Hasil penelitian insentif yang diberikan pada karyawan di PT Makes Prima Motor Baubau yaitu bonus hari raya keagamaan, uang makan serta bonus prestasi dan produksi. kinerja karyawan meningkat dengan diberikan insentif, karyawan bekerja dengan profesional, memiliki tanggung jawab dengan pekerjaan, bekerja dengan jujur maka dapat memuaskan perusahaan.¹⁷
4. Ketiga, skripsi dari Kholifatul Kasanah (2019), dari IAIN Tulungagung, yang berjudul “Sistem Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pabrik Krupuk Impala “Mika Mandiri” Desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri)”. Perbandingan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kholifatul dari segi persamaan yaitu metode penelitian menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Variabel dependen yang sama. Segi perbedaan dilihat dari lokasi

¹⁶ Indramayu, M. F, “Peran Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Raya Motor Banjarmasin”, (Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, 2021).

¹⁷ Salnia, Nini, Rizal, M. I, “Analisis Pemberian Insentif Dan Kinerja Karyawan PT. Makes Prima Motor Baubau”, Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, Vol. 5, No.2, (2020).

penelitian yang berbeda dan variabel independen penelitian ini adalah upah. Hasil penelitian menjelaskan bahwa sistem upah yang diterapkan pada pabrik krupuk impala “Mika Mandiri” adalah upah borongan dan sistem upah waktu. Jika sistem upah disesuaikan dengan keahlian dan jenis pekerjaan maka kinerja karyawan pabrik krupuk akan meningkat.¹⁸

5. Kelima skripsi dari Lilik Eka Hermawan (2018) dari UIN Raden Intan Lampung, yang berjudul “Analisis Penerapan Upah Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung”. Perbandingan dalam penelitian yang dilakukan oleh Lilik yaitu dari segi persamaan, memiliki variabel dependen yang sama. Metode yang digunakan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan, sifat penelitian deskriptif. Perbedaan dari penelitian ini memiliki hanya satu variabel independen yaitu upah. Tempat dan waktu penelitian yang berbeda. Hasil pada penelitian adalah penentuan tingkat pengupahan di koperasi BTM Bimu Sukarame diberlakukan dengan penggolongan jabatan, yang berjumlah 7 golongan. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya jika memiliki kinerja yang baik.¹⁹

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu diatas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa implementasi kenaikan upah dan pemberian Insentif telah digunakan hampir disetiap perusahaan, ataupun kelompok organisasi di Indonesia. Tetapi, dalam penerapannya masih harus dikaji ulang dan masih belum terlaksanakan dengan baik. Pembeda penelitian ini dengan penelitian yang relevan adalah penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan peran dari kenaikan upah dan

¹⁸ Khasanah, K, “Sistem Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pabrik Krupuk Impala “Mika Mandiri” Desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri)”, (Skripsi, Tulung Agung: IAIN Tulungagung, 2019).

¹⁹ Hermawan, L. E, “Analisis Penerapan Upah Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung”. (Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2019).

pemberian insentif yang ada di UMKM Bana Bee. Pada penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dalam skripsi ini jenis penelitian menggunakan penelitian kualitatif karena jumlah karyawan tidak banyak untuk dijadikan sampel, karyawan hanya berjumlah 6 orang.

J. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian adalah penelitian kualitatif, penelitian ini merupakan metode penelitian yang digunakan agar dapat memahami dan mengeksplor makna yang terdapat dari masalah yang diteliti.²⁰ Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian kualitatif lebih menjelaskan kepada permasalahan yang berkaitan dengan cara seseorang dalam mempelajari dan bagaimana seseorang meneliti suatu permasalahan yang sebanding dengan ilmunya. Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif karena jumlah karyawan yang ada di UMKM Bana Bee hanya sebanyak 6 orang.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan di lapangan atau diresponden.²¹ Dapat diambil pengertian yang lebih jelas mengenai penelitian lapangan (*field research*) yaitu teknik yang digunakan untuk menghimpun data dengan turun ke lapangan untuk melaksanakan suatu pengamatan. Dalam penelitian ini studi yang dilakukan adalah menggali data yang ada pada UMKM Bana Bee.

²⁰ Nugrahani, F, & Hum, M, *Metode penelitian kualitatif*, Edisi 1, (Solo: Cakra Books, 2014), 25.

²¹ Susiadi, A. S, *Metodologi penelitian*, Edisi 1, (Lampung: LP2M IAIN Raden Intan Lampung, 2015), 9.

b. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan pada skripsi ini bersifat deskriptif, data deskriptif ini berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang yang akan diamati. Sehingga mempunyai analisa yang rinci terhadap permasalahan yang diteliti. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian untuk menggambarkan fenomena yang ada atau menafsirkan suatu masalah dalam masyarakat tentang pandangan, sikap, proses dan kegiatan yang sedang berlangsung.²²

2. Subjek Dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di UMKM Bana Bee.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana peran kenaikan upah dan insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah suatu data yang dikumpulkan dari sumber asli atau pihak pertama berupa variabel atau kata.²³ Data Primer diperoleh dari wawancara atau pengisian kuesioner dan observasi pada UMKM Bana Bee.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah suatu data yang diperoleh dari dokumen seperti catatan dan foto data ini dapat

²² Linarwati, M., Fathoni, A., & Minarsih, M. M, "Studi Deskriptif Pelatihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru Di Bank Mega Cabang Kudus". *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2, (2016): 1.

²³ Arikunto, S, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Cet.15, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 22.

mendukung data primer.²⁴ Data sekunder diperoleh dari literatur, situs internet, jurnal, dokumen, buku dan catatan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Bertujuan untuk memperoleh pemahaman akan masalah yang diteliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah cara yang dipakai untuk memperoleh informasi melalui kegiatan interaksi sosial antara peneliti dengan yang diteliti.²⁵ Oleh karena itu, peneliti akan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan beserta pemilik UMKM Bana Bee terkait dengan penelitian mengenai kenaikan upah dan pemberian insentif.

b. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui mengamati perilaku dalam situasi tertentu kemudian mencatat peristiwa yang diamati dengan sistematis dan memaknai peristiwa yang diamati. Pengamatan tersebut bertujuan untuk melakukan asesmen pada suatu permasalahan.²⁶ Oleh karena itu, peneliti melakukan observasi ke lokasi usaha UMKM Bana Bee di daerah Gedong Air. Untuk melihat berbagai aktivitas yang terkait dengan penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pemastian yang didasarkan atas jenis sumber baik yang bersifat tulisan, lisan, atau gambaran. Menurut Sugiyono, dokumen dapat berbentuk gambar, tulisan dan karya. Bentuk tulisan yaitu, cerita, biografi, peraturan, dan kebijakan,

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Fandi, R. S., *Teori Wawancara Psikodiagnostik*, (Yogyakarta:PT Leutika Nouvalitera, 2016), 2.

²⁶ Ni'Matuahroh., & Susanti, P, *Observasi: Teori Dan Aplikasi Dalam Psikologi*, (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2018), 3-4.

Bentuk gambar yaitu, foto, gambar dan sketsa.²⁷ Oleh karena itu, peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk memperoleh data terkait dengan penelitian.

5. Metode Pengolahan Data

Data yang diperoleh dari lapangan diolah melalui 3 tahapan yaitu, menggunakan tahap-tahap berikut ini:

- a. Pemeriksaan data (editing), yaitu tahap pertama dalam pengurusan data, editing merupakan meneliti kembali data yang diperoleh untuk memahami apakah data yang didapatkan layak untuk diolah dan dianalisis.
- b. Koding, yaitu tahap kedua dalam pengolahan data, coding merupakan upaya untuk mengelompokkan jawaban para responden sehingga serupa dengan kategori yang penting agar memudahkan untuk melaksanakan analisis mengenai hasil penelitian.
- c. Rekonstruksi data, yaitu mengatur ulang data secara berurutan, teratur dan sistematis.
- d. Sistematis data, yaitu menggolongkan secara sistematis data yang sudah diedit dan diberi tanda menurut klasifikasi data dan urutan masalah.²⁸

6. Metode Analisis Data

Metode analisis adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan uraian dasar maka akan diketahui tema dan dapat dirumuskan, tahap ini adalah langkah yang sangat penting dan menentukan.²⁹ Untuk analisis data dilakukan secara kualitatif. Setelah keseluruhan data sudah dikumpulkan, langkah selanjutnya yaitu peneliti akan menganalisis data yang didapat tersebut agar dapat ditarik kesimpulan. Dalam menganalisis data

²⁷ Nilamsari, N, “ Memahami studi dokumen dalam penelitian kualitatif”, *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, Vol. 13, No. 2, (2014): 177–181.

²⁸ Agung, A. A. P., & Yuesti, A, *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif dan Kualitatif*, Edisi 1, Vol.1, (Bali: CV. Noah Aletheia, 2017), 98-100.

²⁹ Koentjaraningrat, *Metode Pendidikan Masyarakat*, (Jakarta: Bumi Aksara,1986), 270.

penelitian menggunakan metode berfikir induktif yaitu berdasarkan pada fakta yang konkrit. Metode yang digunakan adalah dengan pendekatan deskriptif.

K. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang menjadi langkah dalam proses penyusunan penulisan skripsi atau tugas akhir ini antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan penjelasan dari penegasan judul, alasan memilih judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, fokus masalah, penelitian terdahulu, metode penelitian, sistematika penulisan dan kerangka berpikir.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang kajian terhadap teori-teori dan literatur ataupun referensi yang menjadi landasan dalam mendukung penelitian ini. Diuraikan antara lain terdapat teori mengenai upah, teori insentif, teori kinerja kerja, teori tenaga kerja atau karyawan dan juga teori UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah Atas).

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai gambaran umum objek penelitian yang menjelaskan gambaran umum kondisi wilayah penelitian, kemudian menjelaskan penyajian fakta dan data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil dari penelitian yang dilakukan, kemudian pembahasan dari bermacam hasil pengumpulan data dan analisa mengenai hasil tersebut.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan temuan dalam penelitian berupa kesimpulan dari seluruh pembahasan dan saran rekomendasi dari hasil kesimpulan tersebut.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Kinerja

Menurut Simamora, kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Kinerja atau *performance* adalah prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugas, karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan dan pengetahuan, bagi tenaga kerja yang berbasis kompetisi, kinerja diukur berdasarkan *skill*, kemampuan dan *attitude* pada setiap saat melaksanakan tugasnya. Bernardin dan Russel mengajukan 6 kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan biaya, kebutuhan akan pengawasan dan dampak interpersonal. Secara umum menurut Michael dan Larson bahwa:

“kinerja dapat ditunjukkan dalam berbagai cara, yaitu:
1. kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu (misalnya, rata-rata pukulan), 2. kinerja bisa menunjukkan perilaku yang berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi (misalnya: kehadiran), 3. kinerja bisa menunjukkan perolehan (outcome) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan tertentu, 4. kinerja bisa didefinisikan dengan istilah yang umum yang menunjukkan sifat-sifat global dari pada perilaku spesifik (misalnya: ketegasan, keramahtamahan), dan 5. kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil-hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual (misalnya: kemenangan permainan baseball).”³⁰

³⁰ Akhmad, F., & Rusdi, H, *Op. Cit*, 4-6.

Menurut ahli yaitu Hersey dan Blanchard kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.³¹ Armstrong dan Baron memaparkan kinerja sebagai pekerjaan yang memiliki keterkaitan kuat dengan kepuasan konsumen, tujuan strategis suatu organisasi, serta memberi kontribusi ekonomi.³² Kinerja (*performance*) dalam kamus istilah akuntansi adalah kuantifikasi dari keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode tertentu.³³

2. Indikator-Indikator dalam Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins, mengacu pada ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5, antara lain:

- a. Kualitas, merupakan alat ukur dari persepsi karyawan pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas pada keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit serta jumlah siklus aktivitas yang dituntaskan. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target perencanaan kerja.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat kegiatan diselesaikan pada awal periode yang dinyatakan, dilihat

³¹ Nasrullah, N, *Manajemen Kinerja, Kelola: Journal of Islamic Education Management*, Vol.2, No. 2, (2017): 169.

³² Waloyo, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif*, (Surabaya: Kresna Bina Insan Prima, 2020),12.

³³ Dimas, P., & Rahmat, F, R, “Analisis Pertumbuhan Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Dan Konvensional Di Era Pandemi Covid-19”, *Derivatif: Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No. 2, (2021): 262.

- dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya. Semakin efektif karyawan dalam menggunakan sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku kemudian kinerja yang dihasilkan semakin baik.
 - e. Kemandirian merupakan suatu tingkat karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Namun, meski kemandirian penting, tuntutan akan kemampuan bekerja dalam tim juga tidak boleh diabaikan.³⁴

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik dengan hal tersebut kinerja karyawan akan meningkat

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Prestasi kerja merupakan pencapaian target kerja yang dialami seseorang pada saat menjalankan pekerjaan. Prestasi kerja sangat dibutuhkan oleh atas agar dapat menentukan karyawan apakah layak untuk diberikan kenaikan upah atau insentif. Sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya dan target perusahaan dapat tercapai. Dalam menilai suatu prestasi kerja karyawan dibutuhkan cara yang benar sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia. Penilaian terhadap prestasi kerja dilakukan dengan objektif agar tujuan dalam penilaian prestasi kerja dalam dicapai. Penilaian prestasi kerja yang baik tidak hanya harus memberikan keuntungan pada karyawan namun dapat menguntungkan bagi perusahaan. Kinerja dinilai untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah bisa bekerjasama serta bekerja dengan efektif untuk masa yang akan datang, agar

³⁴ Robbins. D, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 260.

memperoleh manfaat. Tujuan dari dilakukannya penilaian prestasi kerja yaitu:

- a. Memperbaiki kualitas kerja karyawan.

Dengan penilaian prestasi kerja kualitas karyawan dalam bekerja akan bisa diketahui dibagian mana kekurangannya agar dapat diberikan pelatihan sehingga kekurangan dapat teratasi.

- b. Keputusan dalam penempatan posisi karyawan.

Dengan penilaian prestasi kerja maka akan memudahkan pihak perusahaan dalam menentukan bidang apa yang cocok untuk ditempati oleh karyawan. Seperti untuk kegiatan distribusi atau proses produksi produk. Agar segala pekerjaan juga dapat terbantu baik dalam bidang produksi maupun distribusi dan dapat mengetahui prestasi kerja apa yang dapat karyawan miliki.

- c. Kesempatan kerja yang adil

Agar penilaian prestasi kerja dapat dilakukan dengan tepat sasaran maka dibutuhkan karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang baik, karakteristik yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki kinerja tinggi yaitu:

- 1) Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.
- 2) Memiliki tujuan realistik.
- 3) Berani menanggung dan mengambil semua resiko yang akan dihadapi.
- 4) Mencari kesempatan sehingga dapat merealisasikan rencana yang sudah dibuat.
- 5) Memanfaatkan *feedback* yang tepat untuk setiap kegiatan yang dilakukan dalam bekerja.³⁵

4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno menjelaskan penilaian kinerja karyawan bermanfaat untuk sebagai berikut:³⁶

³⁵ Mangkunegara., & Anwar, P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2000), 67.

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal.
- b. Membantu mengambil keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, pemberhentian dan transfer.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan mengevaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana cara atasan atau pimpinan menilai kinerja pegawai.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Dari penjelasan mengenai manfaat penilaian kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting dan berguna untuk mengetahui sampai mana perkembangan seorang karyawan. Dan mengetahui jika ada kesalahan dalam proses merekrut dan seleksi karyawan baru yang ingin melamar pekerjaan.

5. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu eksternal dan internal. Faktor internal berhubungan dengan sifat, sikap, jenis kelamin, umur, motivasi, fisik, pendidikan dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan kepemimpinan, kebijakan organisasi, sistem upah, pengawasan dan lingkungan sosial.

a. Motivasi

Motivasi merupakan kondisi mental yang dapat mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan dan memberi keputusan atau mengurangi ketidak seimbangan. Dalam pengertian lain motivasi adalah proses menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sesuai dengan

³⁶ Rini, N, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, (2011): 80.

apa yang diharapkan penggeraknya atau yang menggerakkannya.

b. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mengarahkan karyawan untuk ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dengan adanya pendidikan pada karyawan bisa menentukan baik atau tidaknya karyawan tersebut dalam melakukan suatu pekerjaan.³⁷

c. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan seorang karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan didapatkan. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan tanpa adanya penerapan kedisiplinan yang baik dalam perusahaan maka akan sulit untuk perusahaan mewujudkan tujuannya.³⁸

d. Kemampuan dan Ketangkasan

Kemampuan dan ketangkasan merupakan kemampuan untuk menyelesaikan suatu kegiatan pekerjaan dengan cara yang lebih efisien dan lebih kompeten.

e. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik merupakan hubungan antara pemilik usaha dengan karyawan berjalan dengan baik, serta lingkungan kerja yang tidak membahayakan karyawan dan bersih. Lingkungan yang kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang bagus seperti keterlibatan dan kesungguhan, tantangan, tinggi dan rendahnya tingkat

³⁷ Faisal, B, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Cet. 1, (Kencana , 2006), 183-187.

³⁸ Abdurrahmat, F, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2009), 172-173.

konflik, kebebasan mengambil keputusan, keterlibatan dalam menukar pendapat, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, suasana yang santai serta tingkat saling percaya dan keterbukaan.

f. Upah Kerja

Upah kerja merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berbentuk upah, bagi hasil, bonus atau uang servis apabila ada peningkatan pendapatan dalam perusahaan.³⁹

B. Kenaikan Upah

1. Upah

Dari sudut pandang akademis, upah dalam akuntansi upah berfungsi sebagai komponen penentuan biaya produksi, upah ada yang secara langsung dan tidak langsung, upah secara langsung biasanya upah yang dibayar kepada karyawan atau tenaga kerja sedangkan upah tidak langsung biasanya upah yang dibayarkan untuk biaya produksi yang terdiri dari biaya bahan baku, upah langsung, dan biaya overhead pabrik. Dari sudut pandang pekerja, upah sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarga. Secara psikologis upah dapat menciptakan suatu kepuasan pada karyawan. Dari sudut pandang pemerintah, upah dapat menjamin terpenuhinya suatu kehidupan yang layak untuk pekerja serta meningkatkan produktivitas pekerja dan daya beli masyarakat. Dari sudut pandang pengusaha, upah sebagai komponen dari biaya produksi yang diharuskan optimal dalam penggunaannya. Menurut ahli John Stuart Mill dalam teori upah menerangkan bahwa tinggi upah tergantung kepada permintaan dan penawaran tenaga kerja, sedangkan penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah modal yang disediakan perusahaan untuk

³⁹ David F. Folino, *Manajemen Karyawan*, Cet. 1, (Palatinum, 2013), 13.

pembayaran upah. Selanjutnya terdapat perbedaan upah dengan gaji yaitu:

a. Upah

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Menurut David Ricardo dalam teori upah wajar (alami) menerangkan bahwa pertama upah menurut kodrat adalah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya. Kedua upah menurut harga pasar adalah upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran yang akan berubah di sekitar upah menurut kodrat. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

b. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Menurut ahli ekonom Sikula menguraikan bahwa istilah penggajian mengandung suatu penghargaan (*reward*), pembayaran (*payment*) atau penggantian biaya (*reimbursement*) sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang digunakan bagi para pegawai atau pejabat.⁴⁰

⁴⁰ Sikula, A, *Personnel Administration And Human Resources Management*, (Jhon Wilay and Sons. Inc, 1984).

Pergerakan upah minimum selalu bergerak naik setiap tahunnya, tetapi iklim usaha serta upaya daerah untuk menarik investasi ke daerah perlu dibenahi. Hal ini berpengaruh terhadap terciptanya lapangan kerja baru. Bagi pekerja dengan dinaikkannya upah maka akan mampu untuk mendukung daya beli dan konsumsi rumah tangga. Dampak lain yaitu dengan diberikannya kenaikan upah dapat melindungi stabilitas dan menciptakan kondisi hubungan bisnis yang kondusif. Tarif upah biasanya digambarkan secara per minggu atau jam.

Dalam hal ini ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut⁴¹:

- 1) Teori Upah Normal (David Ricardo) Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk membiayai segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dengan teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian besarnya karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.
- 2) Teori Undang-Undang Upah Besi (Lasalle) Menurut teori ini, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal diatas hanya memenangkan pengusaha. Sebab, kalau teori itu yang dipergunakan, mudah saja kemampuannya tanpa berfikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu. Jadi, harus ditentang.
- 3) Teori Dana Upah (Stuart Mill Senior) Menurut teori ini, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori undang-undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan

⁴¹ Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 69

besar pula upah yang akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

- 4) Teori Upah Etika Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau Negara yang disebut dana anak-anak.

Pertimbangan penentuan upah biasanya dilihat dari pertama semakin luas dan tinggi struktur organisasi akan berdampak pada penentuan upah. Kedua, pengaruh jenis pekerjaan, tingkat profesional karyawan, tingkat resiko dan pemanfaatan teknologi pada suatu perusahaan. Ketiga, kenaikan upah ditentukan juga dengan kemampuan perusahaan dalam mengatur keuangan agar perusahaan tidak tergelincir dan bangkrut. Keempat, mengukur kemampuan perusahaan dapat ditentukan dari perolehan laba, dari situ dapat dilihat apakah keadaan keuangan perusahaan itu sehat atau tidak. Kelima upah minimum, menurut penelitian Philip atau dikenal dengan kurva Philip bagi kalangan ekonom bahwa kenaikan upah minimum dapat menurunkan pengangguran. Logikanya jika upah naik maka pengangguran lebih memilih bekerja dibandingkan harus menerima jaminan sosial. Keenam pasar tenaga kerja, dengan adanya pasar tenaga kerja terbuka, pengangguran rendah dan regulasi ketenagakerjaan dipertegas dan perekonomian stabil akan mendorong struktur upah tenaga kerja.⁴²

⁴² Sikula, A, *Op.Cit*, 4-7.

2. Proses Penentuan Upah

Aspek penting dalam menentukan upah adalah besarnya upah yang diterima harus memiliki ekuitas internal dan ekuitas eksternal. Ekuitas internal adalah jumlah yang diterima sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama di perusahaan atau organisasi. Ekuitas eksternal adalah jumlah yang diterima sesuai dengan jumlah yang diterima oleh karyawan lain di perusahaan atau organisasi.

a. Analisis Jabatan atau Tugas

Analisis jabatan atau tugas merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas yang dilakukan dan persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.

b. Evaluasi Jabatan atau Tugas

Evaluasi jabatan atau tugas merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Proses tersebut merupakan upaya untuk mencapai ekuitas internal dalam bekerja sebagai salah satu unsur dalam menentukan tingkat upah. Dalam melakukan penilaian pekerjaan, ditemukan beberapa metode yang dapat dipraktikkan, yaitu metode pemeringkatan, metode pengelompokan, metode perbandingan faktor-faktor dan metode penentuan poin.

c. Survey Upah

Survey upah merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan lain yang sejenis dan mempunyai usaha dan jabatan yang sama. Kegiatan tersebut dilakukan agar ekuitas eksternal menjadi faktor penting dalam menentukan upah. Survey dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat upah yang berlaku.

d. Penentuan Upah

Penentuan upah didasarkan pada hasil evaluasi pekerjaan yang dipadukan dengan survey pengupahan, dan yang terpenting adalah penetapan upah berdasarkan tingkat upah minimum nasional. Penentuan upah didasarkan pada hasil evaluasi jabatan yang di *combine* dengan survey upah.⁴³

Pendapat lain tentang penentuan upah yang dijelaskan oleh Werther dan Darwis, menyatakan tahap dalam menentukan upah yaitu dimulai dari mengidentifikasi jabatan, melakukan internal unity dari penilaian jabatan terakhir melakukan survei untuk menetapkan upah.⁴⁴

3. Pengelolaan Upah

Sistem pembayaran upah menurut Hadari Nawawi ada dalam dua bentuk yaitu pembayaran secara tetap dan tidak teratur atau tidak tetap. Pada umumnya suatu perusahaan memiliki beberapa sistem penggajian, antara lain:

a. Upah Sistem Waktu

Dalam sistem upah waktu, besaran upah ditentukan dengan menentukan waktu seperti jam, hari, minggu, dan bulan. Besarnya upah hanya bergantung pada jam kerja karyawan, bukan pada kinerjanya.

b. Upah Sistem Hasil

Dalam sistem upah hasil, tingkat upah ditentukan oleh satuan yang dihasilkan karyawan seperti, kilogram, liter, meter, atau per potong. Pemberian upah didasarkan pada pekerjaan yang dilakukan bukan pada jam kerja.⁴⁵

⁴³ Veithzal, R., & Ella, J, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Press), 759.

⁴⁴ Justin, T, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Grasindo, 2006), 187.

⁴⁵ *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 Tentang Pengelolaan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah.*

c. Upah Sistem Borongan

Dalam sistem upah borongan, tingkat upah ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang dilakukan dan tingkat kinerja berdasarkan pekerjaan yang dilakukan . Imbalan diberikan berdasarkan sistem yang kompleks, memakan banyak waktu dan harus menggunakan banyak alat pendukung. Dasar pemberian upah harus sesuai kepuasan karyawan, keuntungan perusahaan, barang dan jasa yang berkualitas, tinggi, dan harga wajar. Dengan cara ini semua pihak puas dengan sistem upah yang diberikan.⁴⁶

4. Indikator Upah

Dalam hal upah perlu memastikan bahwa perusahaan dapat memenuhi berbagai kebutuhan yang teridentifikasi dan dan mendapatkan perhatian dari perusahaan. Menurut Lukman variabel upah diukur dengan beberapa indikator, antara lain:

- a. Sistem pengupahan secara terbuka, pemberian upah secara langsung, transparan, dan tidak ada yang ditutupi.
- b. Sistem upah menurut kinerja, pembayaran upah sesuai dengan kemampuan dan pengalaman karyawan dalam pekerjaan mereka.
- c. Sistem upah menurut senioritas, membayar karyawan yang telah menguasai bidangnya dalam jangka waktu yang cukup untuk menerima upah lebih banyak dari karyawan yang dibawah bidangnya.
- d. Sistem menurut kebutuhan, upah diberikan ketika kebutuhan dasar meningkat dan disamakan dengan kondisi karyawan.⁴⁷

⁴⁶ Hadari, N, *Teori Ekonomi Makro*, (Jakarta: Erlangga, 2011), 273.

⁴⁷ *Ibid*, 275.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah

Menurut Justine Faktor yang mempengaruhi tingkat upah, ada beberapa faktor yang mempengaruhi penentuan tingkat upah antara lain⁴⁸:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Upah cenderung tinggi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi serta memastikan tenaga kerja memadai, tetapi ada juga standar gaji yang lebih rendah untuk pekerjaan tertentu dengan jabatan yang sesuai.

b. Serikat pekerja

Serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga berpartisipasi dalam penetapan upah.

c. Kemampuan untuk membayar

Bagi suatu usaha upah adalah salah satu komponen biaya produksi, dan kenaikan biaya produksi akan menimbulkan kerugian dan perusahaan tidak dapat lagi memenuhi fasilitas usahanya. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi upahnya.

d. Produktivitas

Semakin tinggi pelayanan yang diberikan seorang pekerja kepada perusahaan, maka semakin tinggi pula upah yang diterima pekerja tersebut.

e. Biaya hidup

Pembatasan upah karyawan.

f. Pemerintah

Pemerintah memiliki kewenangan untuk menetapkan tingkat dan besaran upah melalui peraturannya.

⁴⁸ Justin, T, *Op. Cit*, 186.

C. Pemberian Insentif

1. Insentif

Menurut ahli yaitu Gary Dessler, insentif adalah ganjaran finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.⁴⁹

Menurut Mutiara S. Panggabean, yang menyatakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengamsumsikan uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.⁵⁰ Sedangkan menurut Moeheriono pengertian insentif bagi organisasi atau perusahaan yakni: Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk mengarahkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan.⁵¹ Sedangkan baik Rivai maupun

⁴⁹ Redaktur, W, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan", (Jakarta: STIE Santa Ursula, 2020), 25-28.

⁵⁰ Mutiara S. Panggabean, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2004), 77.

⁵¹ Moeheriono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada. 2012), 259

Hariandja mengemukakan hal yang sama, yaitu “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”.⁵²

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 45 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pemberian Insentif Dan Pemberian Modal Di Daerah, BAB II, Pasal 2, Ayat 1 yang berbunyi.

*“Pemberian insentif dapat berbentuk: a. pengurangan, keringanan, atau pembebasan pajak daerah; b. pengurangan, keringanan, atau pembebasan retribusi daerah; c. pemberian dana stimulan; dan/atau d. pemberian bantuan modal.”*⁵³

Insentif ialah sarana motivasi yang memberi dorongan pada karyawannya supaya melaksanakan pekerjaannya secara optimal, artinya sebagai pendapatan tambahan di luar gajinya. Mangkunegara menjelaskan “insentif sebagai wujud motivasi berupa uang yang didasarkan oleh kinerjanya yang tinggi serta pihak organisasinya mengakui kontribusi dan kinerja karyawannya”. Handoko memaparkan “insentif ialah perangsang terhadap karyawan guna melakukan pekerjaannya sesuai ataupun lebih dari standarisasi yang sudah ditetapkan”. Rivai menjelaskan berbagai bentuk insentif diantaranya:

- a. Bonus tahunan. Umumnya perusahaan mengganti peningkatan pendapatan karyawannya berdasar pada jasa pemberian bonus kerja tiap tahunnya/setengah tahun/triwulan. Secara umum, pembagian bonus ini dilaksanakan 1 kali tiap tahunnya.

⁵² M Kadarisman, Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.hal.182

⁵³ Peraturan Pemerintah RI, PP 45 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pemberian Insentif Dan Pemberian Kemudahan Penanaman Modal Di Daerah.

- b. Insentif langsung. Bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, tujuan ataupun kriteria kinerja secara khusus. Terkadang imbalan kinerja disebut bonus kilat yang dirancang guna mengakui kontribusi luar biasa karyawannya.
- c. Insentif individu. Insentif individu sebagai wujud pembayaran insentif terpopuler dan paling tua. Dalam hal ini, standarisasi kinerja individunya ditetapkan serta dikomunikasikan sebelumnya dan penghargaannya berdasarkan output individu.
- d. Insentif tim. Keberadaan insentif tim yaitu di antara program semua organisasi dan program individu contohnya pembagian laba dan hasil. Sasaran kinerjanya sesuai dengan suatu hal yang perlu dilakukan tim kerjanya. Secara strategis, insentif mengaitkan tujuan individu dengan kelompok kerja (umumnya maksimal 10 orang) yang saat gilirannya dikaitkan dengan berbagai tujuan finansial.
- e. Pembagian keuntungan. Program pembagian laba mencakup 3 kategori. Pertama, program distribusi saat ini menyediakan persentase guna dibagi setiap tahunnya atau per triwulan pada karyawannya. Kedua, program distribusi ditanggguhkan menempatkan penghasilan pada dana titipan untuk pemberhentian, cacat/kematian, maupun pensiun. Ketiga, program gabungan kisaran 20% perusahaan dengan program pembagian laba memiliki program gabungan.
- f. Bagi hasil. Program gainsharing/bagi hasil umumnya melibatkan semua karyawannya di suatu perusahaan.⁵⁴

2. Tujuan Insentif

Menurut Yuni, tujuan dari diberikannya insentif pada karyawan adalah:

- a. Diberikan kepada karyawan yang mampu melakukan pekerjaan mereka sehingga produktif dalam memainkan

⁵⁴ Waloyo, Op.Cit, 27-31.

peran dalam perusahaan dan untuk menikmati manfaat tambahan.

- b. Diberikan kepada karyawan untuk bentuk dukungan, karena mereka dapat mengambil tanggung jawab untuk pekerjaan mereka.
- c. Sebagai jaminan bahwa karyawan akan melakukan segala kemungkinan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d. Untuk menentukan bisnis dengan kinerja karyawan.
- e. Meningkatkan produktivitas baik kinerja individu maupun kelompok perusahaan.⁵⁵

3. Indikator Insentif

Menurut Rivai ada indikator yang mendukung tingkat insentif bagi karyawan suatu perusahaan, antara lain⁵⁶:

a. Kinerja.

Sistem kinerja dengan cara ini secara langsung menghubungkan besaran insentif dengan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Artinya besarnya jumlah tergantung dengan jumlah hasil yang dicapai dalam waktu kerja. Sistem ini dapat diterapkan jika hasil kerja diukur secara kuantitatif, dapat dikatakan dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif untuk lebih produktif lagi dalam bekerja.

b. Lama bekerja.

Besarnya insentif ditentukan berdasarkan lamanya waktu karyawan melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Biasanya diukur dengan cara per jam, per hari, per minggu atau per bulan.

c. Senioritas.

Sistem insentif ini didasarkan pada istilah senioritas dalam suatu lingkungan. Semakin lama bekerja

⁵⁵Yani, M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana, 2012), 146.

⁵⁶ Veithzal, R., & Ella, J. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 388.

dapat menunjukkan kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Semakin lama bekerja maka akan semakin besar kesetiaan karyawan pada perusahaan serta semakin stabil dalam lingkungan kerja.

d. Kebutuhan.

Sistem ini menunjukkan bahwa dorongan bagi pekerja berpijak pada posisi urgensi kebutuhan hidup yang layak. Artinya insentif yang diberikan harus sesuai untuk pemenuhan kebutuhan hidup.

e. Keadilan dan kelayakan.

1) Keadilan

Dalam insentif keadilan tidak harus disamaratakan tanpa pandang bulu, tetapi harus dikaitkan dengan hubungan antara input dan output. Maka akan semakin tinggi insentif yang didapatkan. Sehingga apa yang harus dinilai adalah pengorbanan yang dibutuhkan untuk suatu posisi pada perusahaan. Masukan dari suatu posisi ditunjukkan dengan spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Dengan demikian, hal ini ditunjukkan oleh insentif yang diberikan pada karyawan yang bersangkutan, yang didalamnya terhadap rasa keadilan yang sangat diperhatikan oleh semua pihak.

2) Kelayakan

Selain masalah keadilan dalam pemberian insentif, perlu juga memperhatikan masalah kelayakan. Hal ini berlaku untuk memahami membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang terlibat dalam suatu bidang usaha.

f. Evaluasi jabatan.

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain dalam sebuah

perusahaan. Ini juga berarti menentukan nilai relatif suatu posisi untuk mengumpulkan peringkat dalam menentukan insentif.

4. Manfaat Insentif

Ranupandojo dan Husna menjelaskan pemberian insentif mempunyai tujuan yakni⁵⁷:

- a. Mempertahankan karyawan berprestasi supaya tetap di perusahaannya.
- b. Memberi kegairahan guna meningkatkan produktivitas.
- c. Merangsang upaya pencapaian kedisiplinan dalam bekerja secara utuh.
- d. Melaksanakan peningkatan kinerja/output.
- e. Menambah penghasilan karyawannya.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Suwatno dan Priasan, faktor yang memberi pengaruh pada pemberian insentif diantaranya :

- a. Kedudukan atau jabatan. Orang yang jabatannya lebih tinggi di perusahaan maka tentunya lingkup kerja dan tanggung jawabnya lebih besar serta mempengaruhi roda kegiatan perusahaannya. Oleh karenanya pada pemberian insentif, suatu perusahaan diharuskan melihat besarnya tanggung jawab serta tugas seorang karyawan yakni jika jabatannya lebih tinggi maka perusahaannya memberi insentif lebih besar.
- b. Prestasi kerja. Karyawan berprestasi dalam bekerja akan mendapat insentif lebih besar dibanding karyawan yang prestasinya kurang menonjol. Oleh karenanya, karyawan yang prestasinya kurang akan lebih bersemangat dan giat dalam bekerja supaya perusahaannya bisa memberi insentif lebih besar.
- c. Laba perusahaan. Perusahaan yang memberi insentif terhadap karyawannya akan mendapat keuntungan. Dengan demikian perusahaannya akan memberi insentif

⁵⁷ Waloyo, *Op. Cit.*, 35.

terhadap karyawan berprestasi sebab bisa meningkatkan keuntungan untuk perusahaan tersebut.⁵⁸

D. Konsep Ekonomi Islam

1. Kinerja Dalam Konsep Ekonomi Islam

Ekonomi islam adalah suatu kegiatan yang melibatkan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia melalui jalan yang dibenarkan oleh islam. Artinya kegiatan ekonomi islam selalu berjalan menurut syariat islam yang benar dan tanpa adanya kekacauan, penipuan dan merugikan orang lain. Sehingga dikatakan bahwa ekonomi islam dapat membangun citra manusia yang sesuai dengan prinsip syariah.⁵⁹ Prinsip ekonomi islam dalam melakukan aktivitas ekonomi adalah menyangkut kemaslahatan dan kerelaan kedua belah pihak dalam bertransaksi. Menurut Umar Chapra, prinsip ekonomi islam yaitu:

- a. Prinsip keimanan (Tauhid), pada prinsip ini menjelaskan pada manusia agar hubungan kemanusiaan sama penting dengan hubungan dengan Allah. Artinya manusia melakukan aktivitas ekonomi berdasarkan keadilan sosial yang bersumber dengan Al-Qur'an. Tujuan usaha pada islam tidak mencari kepuasan materi dan kepentingan diri sendiri, tetapi kepuasan spiritual yang berhubungan dengan kepuasan masyarakat luas.
- b. Prinsip pemerintah (Khilafah), menjelaskan bahwa manusia adalah khalifah (wakil) Allah di muka bumi dengan dibekali mental, spiritual dan materi agar manusia dapat hidup dan menjalankan misinya secara efektif. Dalam islam pemerintah menjalankan peran penting dalam perekonomian yaitu untuk menjamin perekonomian berjalan sesuai syariah dan tidak ada

⁵⁸ *Ibid*, 36-37.

⁵⁹ Madnasir, M., Setyanto, A., & Zuliannya, A. (2022). The Application of Economic Values, Islamic Work Ethic on Welfare in Community Development. Annual International Conference on Islamic Economics and Business (AICIEB), 2(1), 101-110.

- pelanggaran hak manusia. Dalam kehidupan pemimpin dibutuhkan untuk mengarahkan apa yang kita lakukan .
- c. Prinsip keadilan (Al-adl), keadilan merupakan prinsip penting pada mekanisme ekonomi islam, menurut Al-Qur'an dan Sunnah, adil didasarkan pada prinsip keadilan dan keseimbangan. Adil dalam ekonomi islam diterapkan pada penentuan harga, kualitas produksi dan perlakuan terhadap para pekerja.
 - d. Prinsip kenabian (Nubuwah), untuk umat muslim Allah sudah menciptakan manusia yang sempurna agar dapat diteladani sampai akhir zaman yaitu Nabi Muahmmad saw. Sifat yang harus diteladani sebagai pelaku ekonomi pada bisni adalah jujur, dapat dipercaya, tanggung jawab, kepandaian, intelektual, bijaksana, komunikasi keterbukaan dan pemasaran. Dalam bermuamalah kita harus menanamkan sifat-sifat Rasulullah.
 - e. Prinsip hasil (Ma'ad), hak dan kewajiban ekonomi setiap manusia disesuaikan dengan kemampuannya dan perannya masing-masing dalam struktur sosial. Hak milik manusia dibebani kewajiban yaitu harta tidak beredar dikalangan kaya saja. Kerja yang bagus adalah menghasilkan (produk). Hak dan kewajiban harus diatur dengan benar agar terjadi keseimbangan.⁶⁰

Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja berasal dari istilah Bahasa Inggris *job performance* atau *actual performance* yang merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang sudah dipenuhi oleh karyawan dalam mengerjakan setiap tugas dengan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan tersebut. Karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar yang baik dari mitra kerja, namun kinerja dapat dinilai pada sistem formal dan terstruktur.

⁶⁰ Deliarnov, *Perkembangan Pemikiran Ekonom*, (Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 1997).

Jika ditinjau dari perspektif ekonomi syariah kinerja karyawan berhubungan dengan ayat yang pada surat At-Taubah ayat 105. Allah Berfirman dalam Surat At-Taubah Ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَيْهِ الْعِيْبَ وَالشَّهَادَةَ فَيُبَيِّنُ لَكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ دُوْنَ اِلَيْهِ

“Dan katakanlah, “bekerjalah kamu, maka Allah SWT akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Kata “*amalakum*” artinya amal atau pekerjaan. Kata ini berarti “amalan didunia yaitu berupa prestasi selama berada di dunia”. Jadi maksud dari “*sayarallâhu ‘amalakum wa rasûluhû wal mu’minûn*” adalah pelaksanaan *performance appraisal* yang harus dilakukan pekerja, ungkapan dari kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” dalam bahasa arab menggunakan *i’rab rafa* atau sebagai subjek. Maka maksud dari kata tersebut ialah para penilai tidak hanya Allah SWT namun pihak lain juga yaitu Rasul dan orang-orang mukmin.⁶¹

Kinerja menurut perspektif islam, dapat dikaitkan dengan konsep ijarah. Ijarah adalah akad dari sebuah transaksi jasa, dengan suatu kompensasi. Saat seorang karyawan mengerjakan sebuah pekerjaan, karyawan telah terkait pada beberapa hal yaitu: Ijarah adalah memanfaatkan sebuah jasa yang bisa dikontrak. Jika ijarah memiliki hubungan dengan pekerja maka harus jelas jenis pekerjaannya serta waktu, upah serta tenaganya. Jenis

⁶¹ Maguni, W., & Maupa, H, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam”, Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam, Vol. 3, No. 1, (2018): 115, <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>.

pekerjaan dijelaskan, agar seorang karyawan tidak lari dari tanggung jawabnya, karena dalam suatu transaksi ijarah jika ada pihak yang kabur hukumnya adalah *fasad* (rusak) dan waktu juga harus dibuat dengan jelas seperti sehari, sebulan atau tahun, serta upah kerja harus sudah ditentukan.⁶² Maka Ijarah adalah salah satu bentuk transaksi dalam syari'at Islam yang intinya adalah adanya dua pihak yang menyepakati menyewakan barang atau jasa (tenaga dan atau profesionalitas) dengan imbalan tertentu.⁶³

Sifat ijarah memiliki perbedaan di antara para Ulama'. Menurut Ulama' Hanafiyah, ijarah merupakan akad lazim yang boleh dibatalkan, menurut asalnya, bukan pada pemenuhan akadnya. Ijarah juga batal apabila salah seorang yang akad wafat, dan akad tersebut tidak dapat dialihkan pada ahli warisnya. Sebaliknya, Jumhur Ulama' berpendapat bahwa ijarah adalah akad lazim yang tidak dapat dibatalkan, kecuali dengan adanya sesuatu yang merusak pemenuhannya, seperti hilangnya manfaat. Sementara apabila dalam akad tersebut terdapat salah satu 'aqid yang wafat, maka ijarah tersebut tidaklah batal namun beralih kepada ahli waris.

Hukum ijarah shahih, jika kemanfaatan bagi penyewa, serta upah bagi pekerja ataupun orang yang menyewakannya tetap. Adapun menurut Ulama' Hanafiyah, hukum ijarah rusak apabila penyewatelah mendapatkan manfaat tetapi orang yang menyewakan atau yang bekerja, dibayar lebih kecil dari kesepakatan pada waktu akad (ini kerusakan yang terjadi pada syarat ijarah). Akan tetapi, jika kerusakan tersebut disebabkan penyewa tidak memberitahukan jenis perjanjian pekerjaannya, upah harus diberikan secara semestinya. Ulama Syafi'iyah berpendapat bahwa ijarah fasid sama halnya dengan jual-

⁶²An-Nabhani, *Taqiyuddin. Daulah Islam*, (Bogor: Pustaka Tharoqul Izzah, 2009), 123.

⁶³Syamsul, H., "Urgensi Ijarah Dalam Prilaku Ekonomi Masyarakat", *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, Vol.5, No. 1, (2013): 7.

beli fasid, yakni harus dibayar sesuai dengan nilai atau ukuran yang dicapai oleh barang sewaan.⁶⁴

2. Upah Dalam Konsep Ekonomi Islam

Jika ditinjau dalam perspektif ekonomi Islam, upah dapat dihubungkan pada bab *ijarah*, yaitu sewa menyewa, yang biasanya berdasarkan kontrak kerja antara majikan dan buruh. Di dalam *Ijarah* terdapat *ajir* yang menyewakan (buruh) dan *mustajir* yang menyewa (pengusaha). Oleh karena itu konsep *ijarah* sesuai dengan konsep umum pengupahan dalam. Penjelasan implisit, dalam upah jarang ditemui pada Al-Qur'an, hadits atau fiqh Islam. Arti asli dari *Al-Ijarah* adalah imbalan kerja. Dalam istilah bahasa Arab dikhususkan menjadi *al-ajr* dan *al-ijarah*. *Al-ajr* sama dengan *al-tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai balasan atas ketaatan. Sedangkan *al-ijarah* upah sebagai kompensasi atau kontribusi tenaga kerja.⁶⁵ Syarat upah (ujrah) yang telah disepakati dan ditetapkan para Ulama`, yaitu:

- a. Upah berupa harta tetap yang dapat diketahui.
- b. Upah tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah*, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah yang disewakan tersebut.

Adapun dalam hal yang menggugurkan upah, terdapat perbedaan pendapat antar para Ulama`. Perbedaan tersebut terletak pada penentuan upah bagi *ajir*, apabila barang yang berada di tangannya telah rusak. Menurut Ulama` Syafi'iyah dan Hanabilah, jika *ajir* bekerja di tempat yang dimiliki oleh penyewa, ia tetap memperoleh upah. Jika sebaliknya (apabila barang berada di tangannya), *ajir* tidak mendapatkan upah.

Ulama` Hanafiyah juga berpendapat demikian, namun diuraikan lagi menjadi:

- 1) Jika benda berada di tangan *ajir*, maka:

⁶⁴ Syafe'i, Rahmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001, 107.

⁶⁵ Ibnu, R, *Bidayatul Mujtahid (terjemah)*, Cet II, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), 61.

- a) Jika ada bekas pekerjaan, ajir berhak mendapat upah sesuai bekas pekerjaan tersebut.
 - b) Jika tidak terdapat bekas atas pekerjaannya, ajir berhak mendapatkan upah atas pekerjaannya hingga akhir.
- 2) Jika benda berada di tangan penyewa Pekerja berhak mendapat upah setelah selesai bekerja.⁶⁶

Di dalam fiqih muamalah upah dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a) Pemberian imbalan untuk menggunakan barang-barang seperti, rumah, mobil/motor, dan pakaian.
- b) Pemberian imbalan karena menghargai suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan.

Pada tipe pertama kategori upah mengarah pada menyewakan (*leasing*) dan pada tipe kedua kategori upah mengarah ke pekerjaan. Dalam surat Al-Baqarah ayat 279 dijelaskan :

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

“Jika kamu tidak melaksanakannya, maka umumkanlah perang dari Allah dan Rasul-Nya. Tetapi jika kamu bertobat, maka kamu berhak atas pokok hartamu. Kamu tidak berbuat zalim (merugikan) dan tidak dizalimi (dirugikan)”. (Q.S. Al-Baqarah: 279).⁶⁷

Dalam ayat diatas ini menjelaskan bahwa pada suatu perjanjian dalam pengupahan kedua belah pihak harus adil dan jujur dalam semua urusan, sehingga tidak ada unsur kekerasan seperti menganiaya atau penganiayaan kepada pihak lain yang dapat merugikan.⁶⁸ Menurut beberapa pendapat ulama mengenai pengaturan upah ialah dijelaskan

⁶⁶ Syafe’i, Rahmat, Op.Cit, 110.

⁶⁷ Ruslan Abdul Gofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Edisi 1, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 8-10.

⁶⁸ *Ibid*, 11.

bahwa pertama menurut Mawardi dalam “al-Ahkam al-Sultaniah” berpendapat bahwa dasar pengaturan upah bagi pekerja adalah standar yang cukup, artinya mereka dapat menutupi kebutuhan minimal. Kedua menurut Al-Nabhani penetapan upah tidak boleh didasarkan pada perkiraan standar hidup terendah, atau tingkat tinggi. Ketiga menurut al-Maliki, hanya ada satu cara untuk menentukan upah pekerja, yaitu dengan mendasarkan upah pada jasa atau manfaat yang diproduksi oleh pekerja. Keempat menurut Yusuf Qardhawi, acuan penentuan upah yaitu kesepakatan antara kedua belah pihak majikan dan pekerja.⁶⁹

Ulama memperbolehkan ijarah berdasarkan legitimasi dari Al-Quran, As-Sunnah dan Ijma. Dasar hukum ijarah dalam Al-Quran ada pada surat Ath-Thalaq ayat 6:

سَكُنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْهِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٌ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَيْثُ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ
فَإِنْ أَرْضَعْنَ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُّوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَنْتُمْرُوا بَيْنَكُمْ
بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسُدُّوا لَهُ الْأُخْرَى

“Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” (Q.S.Ath-Thalaq Ayat 6)

Ayat diatas menjelaskan adanya sistem sewa dalam hukum islam, dalam ayat tersebut menyatakan bahwa seseorang boleh menyewa orang lain untuk menyusui

⁶⁹ Ruslan Abdul Gofur, “Wages in Wage Systems in Indonesia and Islam”, Jurnal Al-Adalah, Vol. 15, No. 2, (2018): 280-281.

anaknya, maka ayat tersebut dapat juga mengarah pada bentuk sewa-menyewa.⁷⁰ Ijarah adalah salah satu macam aktivitas yang diperlukan manusia karena manusia ada yang tidak dapat memenuhi hidupnya dengan sewa-menyewa terlebih dahulu atau upah-pengupahan. Transaksi ini bermanfaat untuk meringankan beban yang dihadapi oleh manusia dan juga merupakan salah satu bentuk dari menjalani tolong-menolong yang diperintahkan oleh agama. Ijarah memiliki konsep yaitu salah satu bentuk manifestasi keluwesan hukum islam agar dapat menghilangkan beban atau segala kesulitan pada kehidupan seseorang.⁷¹

3. Insentif Dalam Konsep Ekonomi Islam

Allah SWT memerintahkan umatnya untuk bekerja dan mengajukan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan sebaik-baiknya. Rasulullah bersabda agar orang muslim bersikap adil dalam memberikan gaji dan menetapkan suatu pembayaran. Karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan baik harus dihargai dengan gaji yang pantas. Dan juga, Rasulullah berpesan untuk para pemimpin atau atasan tidak melakukan hal yang merugikan para karyawan dalam hal apapun, termasuk tidak memberikan pekerjaan yang diluar kemampuan karyawan tersebut.⁷² Sesuai dengan Surat Al Ahqaf ayat 19 yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”. (Q.S Al Ahqaf ayat 19)

⁷⁰ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2015), 246.

⁷¹ Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah (Prinsip Dan Implementasinya Pada Sektor Keuangan Syariah)*, (Jakarta: Rajawali Press, 2017), 131.

⁷² Veithzal, R., & Ella, J, Op.Cit, 11.

Penjelasan dari ayat tersebut ialah setiap karyawan harus diberikan imbalan dan imbalan harus diberikan sesuai dengan jumlahnya, jika pekerjaan termasuk berat maka imbalan yang diberikan harus sesuai dengan yang sudah dikerjakan oleh karyawan tersebut. Islam memerintahkan bahwa setiap atasan harus bisa memuliakan karyawannya, karena dengan hal itu karyawan akan memberikan timbal balik yang positif untuk perusahaan. Pimpinan perusahaan dapat memberi semangat dan dorongan untuk karyawan agar terdapat kerjasama yang dapat saling menguntungkan.⁷³



⁷³ Hasan Aedy, *Etika Bisnis Islam (Teori Dan Aplikasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 50.



BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek

1. Sejarah UMKM Bana Bee

Tahun 2014 pemilik usaha masih mencoba memulai usaha, usaha sudah mulai memiliki izin usaha awal tahun 2015. Pada awalnya produk dititip ke toko-toko di sepanjang Jalan Pagar Alam dan produk kemasan masih memakai plastik bening belum ada kemasan yang bagus, tahun 2015 pemilik usaha bekerjasama dengan toko Yen-Yen yang ada di Teluk Betung dijalani sampai tahun 2020. Maka, sudah sekitar 5 tahun pemilik usaha mensuplai kripiknya namun secara curah belum memiliki merek. Kemudian pada tahun 2019 sudah mulai membuat merek Bana Bee, lalu melakukan perbaikan daftar usaha untuk dilengkapi.

Pada tahun 2020 sekitar 2 bulan setelah covid, pada Bulan April atau Mei, pemilik usaha memutuskan kerjasama dengan toko Aneka Sari Rasa. Lalu mulai masuk ke toko-toko modern seperti Indomaret, Alfamart, Candra, Gelael, Transmart, dan toko oleh-oleh yang ada di Lampung, untuk didaerah Jakarta dan Bandung pemilik usaha membuka sistem distributor dan sistem reseller. Awalnya usaha hanya memiliki 1 mesin produksi pada tahun 2014 terus 2015 bertambah sampai sekarang usaha sudah memiliki 8 mesin produksi.

Pada awalnya, semua kegiatan operasi perusahaan dilakukan sendiri oleh pemilik perusahaan dimulai dari mencari toko oleh-oleh sebagai media distribusi dan hanya memasukkan ke satu toko oleh-oleh di Lampung, melakukan produksi dan pengemasan sendiri, bahkan melakukan distribusi produk sendiri. Saat usaha ini perlahan-lahan sudah mulai berkembang dan memiliki 6 orang karyawan. Pada tahun pertama usaha lebih fokus kepada sistem produksi saja ketika sudah memiliki merek baru pemilik usaha sering melakukan pemanasan dengan

memposting ke media sosial dan juga sering memposting di kegiatan-kegiatan dari dinas kementerian.

Saat ini, Bana Bee sudah melayani seluruh masyarakat Lampung, wisatawan yang datang ke Bandar Lampung dan ibu rumah tangga usia 25-40 tahun. Penjualan dilakukan melalui mitra kerja yaitu distributor atau retailer, dan Indomaret untuk seluruh area Lampung. UMKM Bana Bee juga menerapkan sistem training untuk karyawan yang baru bekerja karyawan yang masuk ke UMKM Bana akan diajari dari 0 jadi rata-rata mereka belum mengetahui cara bekerja jadi diadakan training dahulu, training berjalan tidak lama karena hanya mengenai cara mengupas saja kalau dalam hal mengupas training berjalan selama 3 bulan, paling lama kadang 1 bulan sudah ada yang bisa menggunakan mesin atau operator.

Awal mulai pemilik usaha mendapat ide nama produknya adalah pertama pemilik usaha menjelaskan bahwa jika memiliki sebuah produk, nama produk harus bisa mempresentasikan produknya, karena produk yang dihasilkan adalah pisang kemungkinan kedepannya juga makanan yang diproduksi adalah *all about banana*. Maka pemilik usaha membuat nama Bana Bee, kata Bee hanya untuk penyebutan saja Bee maksudnya adalah alami seperti madu, bisa kita pahami madu lebah alami rasa manisnya. Jadi pemilik usaha mengambil pengertian Bana Bee adalah makanan yang manisnya alami tidak pakai gula jadi penyebutan akan mudah, hanya ada 3 kosa kata Ba-na-bee.

Pemilik usaha juga memberikan alasan dengan dinamai Bana Bee akan lebih mudah diingat bahkan kebanyakan pelanggan atau mitra usaha lebih mengingat nama produknya. UMKM Bana Bee bergabung dengan komunitas pariwisata untuk mendorong pariwisata Kota Lampung. Biasanya dilakukan dengan memberikan beberapa produk sebagai sampel kepada pemandu wisata untuk dibagikan kepada para wisatawan yang dipandunya. Sifat usaha UMKM Bana Bee adalah bi to bi, istilah bi to bi ini artinya adalah bisnis to bisnis. Pemasaran jarang dilakukan langsung ke muser tetapi lewat

kerjasama dengan Indomaret, supermarket dan toko kuliner yang ada di Bandar Lampung jadi UMKM dapat mensuplai saja ke Indomaret sehingga pemasaran UMKM sendiri terbantu dengan melakukan kerjasama tersebut.

UMKM Bana Bee merupakan salah satu bisnis yang bergerak dibidang *food and beverage*, UMKM Bana Bee berlokasi di Jl.Sisingamangaraja Gg. Goa Jajar No. 21A SukaJawa, Tanjung Karang Barat, Bandar Lampung, Indonesia, usahaini menjual produk keripik pisang muli. Nama produk penjualannya adalah Bana Bee *Banana Stick*. Bapak Andriyanto selaku Owner UMKM Bana Bee mengakui bahwa usaha ini telah dirintis sejak tahun 2015 yang lalu. Kegiatan didalam perusahaan ini seperti mengupas pisang, memotong pisang, menggoreng pisang, proses pengemasan dan pengepakan produk pisang dan menyiapkan produk untuk dipasarkan. Usaha ini membutuhkan jasa tenaga kerja dalam membantu proses produksi dan dibutuhkan karyawan agar usaha dapat berjalan dengan semestinya. Dengan melakukan perekrutan karyawan proses operasi perusahaan akan menjadi produktif dalam kinerja karyawan ataupun produksi produk. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan melakukan segala cara agar setiap kegiatan yang dijalankan dapat memperoleh hasil yang maksimal, efektif dan efisien.

Dalam pengamatan sementara UMKM Bana Bee merupakan salah satu usaha yang menerapkan kenaikan upah dan pemberian insentif bagi para karyawan. Jumlah modal awal usaha UMKM Bana Bee yaitu mesin 30 juta 1 unit, bahan baku, peralatan, rak, kurang lebih semuanya Rp 31.000.000 untuk pertama kali usaha. UMKM Bana Bee memiliki 6 orang karyawan tetap meliputi, 4 orang untuk bidang produksi, 1 orang untuk bidang marketing dan 1 orang untuk bidang distributor di daerah Lampung. UMKM Bana Bee memiliki banyak *reseller* yang tersebar dan juga distributor di luar daerah salah satunya di Jakarta ada 5 orang distributor dan daerah Tangerang 1 orang distributor. Untuk yang ada di Lampung, Jakarta, dan Bandung UMKM Bana Bee membuka sistem

distributor dan sistem *reseller*. Untuk distributor ada sistem hitungannya minimal jumlah pengambilan barang ditentukan dan harga juga berbeda untuk distributor bisa mengambil produk dengan jumlah mencapai sekitar 500-1000 dus. Untuk *reseller* sistem bebas tidak ada syarat yang terlalu mutlak, jumlah pengambilan produk *reseller* dapat sebanyak 10-50 dus, sistem pengambilan barang *by order* atau mengambil barang yang sudah *ready stock*.

Pemasaran produk sudah dipasarkan sampai Jabodetabek, Bandung, Jawa Barat, Cilacap, Kalimantan Timur, namun rata-rata pemasaran masih menggunakan sistem *reseller* dan belum banyak pengambilan produknya. Berdasarkan jumlah karyawan dan perkembangan memasarkan produk UMKM Bana Bee di beberapa tempat, peneliti tertarik melakukan penelitian dan meneliti lebih lanjut penerapan pengupahan dan kinerja karyawan. Peneliti melakukan penelitian di UMKM Bana Bee karena, UMKM Bana Bee sangat memperhatikan cara bekerja para karyawannya, saat ini masih belum banyak UMKM yang menerapkan sistem kenaikan upah dan pemberian insentif untuk karyawan.

UMKM Bana Bee sering menjadi sponsor acara juga seperti pada acara Muli Mekhanai dari Lampung UMKM juga selalu memberi support produknya pada acara tersebut. Kemudian acara Putra Putri Lampung UMKM Bana Bee memberi support produk oleh-olehnya. UMKM Bana Bee mensupport produk mereka pada kegiatan Putri Indonesia, UMKM Bana Bee selalu mengikuti bazar baik yang diadakan oleh pemerintah atau diadakan kementerian juga pihak swasta. Untuk kegiatan yang diadakan oleh pemerintah seperti Lampung Fair, untuk kementerian ada Pameran Pekan Nusa. UMKM Bana Bee juga melakukan bazar pada Hari Senin dan Kamis di Dinas Pertanian dan sudah ada *reseller*. Bazar pada Hari Rabu diadakan di Dinas Perdagangan Provinsi Lampung, pada Hari Jumat bazar diadakan di Kantor Walikota.

Kemudian pada Hari Sabtu dan Minggu di Wisata Kuliner Gatot Subroto dan ada 1 orang *reseller* yang mengikuti bazar.

Dari pemerintah UMKM Bana Bee selalu mengikuti setiap kegiatannya karena UMKM Bana Bee adalah salah satu usaha binaan dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Lampung, serta UMKM Bana Bee adalah binaan dari Dinas Koperasi dan UMKM serta di Kota Madya. Kemudian UMKM Bana Bee mengikuti beberapa kegiatan organisasi seperti Dekranasda UMKM Bana Bee selalu diajak bergabung untuk setiap kegiatan yang diadakan seperti acara utama NU dan juga diacara Pameran Batik, karena UMKM Bana Bee adalah anggota Dekranasda. Dekranasda adalah Dewan Kerajinan Nasional Daerah yang merupakan organisasi nirlaba yang menghimpun pencinta dan peminat seni untuk memayungi dan mengembangkan produk kerajinan dan mengembangkan sebuah usaha, serta berupaya meningkatkan kehidupan pelaku bisnis yang merupakan kelompok usaha kecil dan menengah.

UMKM Bana Bee juga mengikuti Apindo dan berada pada Divisi UMKM, Apindo merupakan Asosiasi Pengusaha Indonesia, Apindo adalah sebuah organisasi independen non partisan para pengusaha Indonesia yang bergerak di bidang perekonomian. Selanjutnya UMKM Bana Bee mengikuti beberapa ajang internasional UMKM Bana Bee mengikuti *Trade Expo Indonesia* pada Tahun 2018 acara diadakan di BSD City, namun bertaraf internasional. Acara *Trade Expo Indonesia* adalah ajang pameran dagang internasional yang akan menampilkan produk andalan Indonesia kepada para pembeli dari Mancanegara. Untuk yang terbaru UMKM mengikuti ajang internasional yang diselenggarakan di Mesir nama kegiatannya adalah *Food Of Africa* acara diadakan ditahun 2021. Kegiatan yang ada di Mesir adalah sebuah pameran yang sifatnya promosi, yang diadakan oleh Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia (PPEI),

2. Visi dan Misi UMKM Bana Bee

Pada UMKM Aneka atau nama yang lebih dikenal dengan UMKM Bana Bee memiliki visi yaitu sebagai berikut:

- a. Menjadi produsen makanan ringan yang sehat, lezat dan alami.

- b. Menjadi supplier retail modern.
- c. Menjadi supplier toko oleh-oleh di Lampung.

Kemudian UMKM Bana Bee memiliki misi yaitu sebagai berikut:

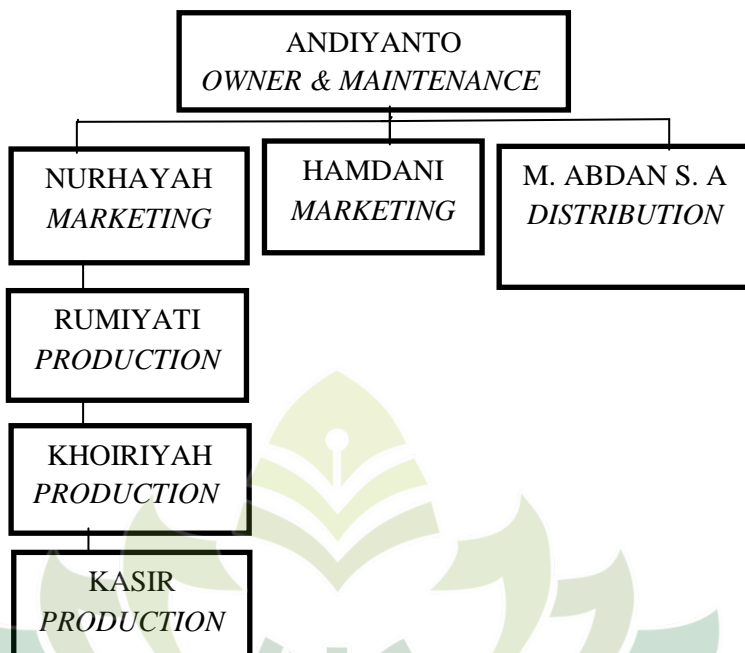
- a. Bekerjasama dengan petani untuk suplai bahan baku pisang yang berkualitas.
- b. Melakukan pemberdayaan tenaga kerja dari masyarakat sekitar tempat produksi.
- c. Melakukan penjajahan di pasar ekspor.

Berdasarkan visi dan misi diatas UMKM Aneka atau yang paling dikenal dengan nama UMKM Bana Bee ini selalu dapat mengupayakan untuk membuat produk makanan yang berkualitas, sehat dan lezat. Karena pemilik UMKM merasa prihatin dengan banyaknya makanan ringan yang menggunakan bahan dari buah yang tidak matang alami dan menggunakan pemanis buatan sehingga pemilik usaha sangat memegang prinsip untuk memproduksi keripik pisang yang alami dan tanpa bahan yang berbahaya. Pemilik usaha beserta staf atau karyawan juga percaya antara UMKM harus bekerjasama dan saling membantu demi tercapainya kemajuan bersama. Diharapkan dengan adanya UMKM Aneka ini bisa menjadi langkah awal dalam mendukung perusahaan yang lebih peduli terhadap lingkungan. Semoga perusahaan. UMKM Bana Bee ini bisa terus mendukung upaya lingkungan berkelanjutan.

3. Lokasi Wilayah UMKM Bana Bee

Lokasi UMKM Bana Bee terletak di Jalan Sisingamangaraja Gg. Goa Jajar No.21A, Kecamatan Suka Jawa, Kelurahan Tanjung Karang Barat, Bandar Lampung, Indonesia, Kode Pos 35151. Luas wilayah yaitu 1,2 Km². Dengan jumlah penduduk sebanyak 12.319 jiwa. Dengan nomor telepon (082178211234). Website banabeeindonesia.com. E-mail Banabeeindonesia@gmail.com. Facebook: Bana Stick. Instagram: @naturefoodlampung.

4. Struktur Organisasi UMKM Bana Bee



Gambar 3.1 Struktur Organisasi UMKM Bana Bee

Sumber: UMKM Bana Bee, *Sustainability Report*, 2021

UMKM Bana Bee juga memiliki struktur organisasi yang menjadi penggerak dalam melakukan pekerjaan yang ada di UMKM Bana Bee. Struktur yang sudah tersusun adalah gambaran karena adanya sebuah organisasi atau kelompok yang menjadi ujung tombak dari bekerjanya sebuah program kerja yang dapat menjadi landasan dalam bentuk untuk mencapai tujuan atau target organisasi tersebut. Maka anggota yang ada pada struktur organisasi harus memiliki personalia yang mewakili setiap aspek, bidang dan keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi. Seluruh karyawan UMKM Bana Bee adalah 100% masyarakat lokal Indonesia dan merupakan warga yang bertempat tinggal yang berada di sekitar tempat produksi serta masyarakat yang tinggal di daerah Gedong Air, Kemiling,

Bandar Lampung. Karyawan yang ada di UMKM Bana Bee didominasi oleh wanita.

5. Produk Yang Ditawarkan Oleh UMKM Bana Bee

UMKM Bana Bee memiliki produk penjualan yang ditawarkan. Adapun produk yang ditawarkan oleh UMKM Bana Bee yaitu Keripik Pisang Muli atau yang dikenal dengan produk Bana Bee *Banana Stick*. UMKM Bana Bee memiliki produk makanan ringan yang sehat dari buah asli. Produk ini bernama Banabee. Keistimewaan produknya adalah bebas gula, gluten, kasein dan tanpa pengawet. UMKM Bana Bee adalah makanan ringan berupa *banana stick* yang dibuat dari Pisang Muli terbaik dan matang alami kemudian diolah menggunakan metode penggorengan kedap udara dengan suhu rendah sehingga kandungan nutrisi dan vitamin pisang terjaga dengan baik.

Pisang Muli merupakan pisang khas dari daerah Lampung. Bana Bee hanya memiliki satu varian rasa yaitu rasa original. Berat kemasan ada 3 yaitu 75 gram, 100 gram, dan 500 gram. Pengemasan (*packaging*) menggunakan aluminium foil. Harga beraneka ragam untuk kemasan 75 gram harganya 20.000, untuk kemasan 100 gram harganya 24.000 dan untuk kemasan 500 gram harganya 72.000. Untuk kemasan per box dengan berat 75 gram berisi 100 pcs harganya 1.040.000. kemasan dengan berat 100 gram berisi 80 pcs harganya 1.228.000, dan kemasan dengan berat 500 gram berisi 20 pcs harganya 1.069.000.

Penggunaan bahan baku utama untuk proses produksi adalah Pisang Muli, minyak kelapa sawit dengan kemasan berbahan aluminium foil. Pisang Muli yang digunakan adalah pisang muli yang sudah matang alami sehingga rasanya manis. UMKM Bana Bee memilih pisang dari daerah tertentu yang tanahnya subur agar kualitas buahnya baik. Minyak kelapa sawit digunakan dalam proses penggorengan pisang menjadi kripik. Untuk kemasan aluminium foil digunakan untuk pengemasan (*packing*) keripik pisang yang sudah jadi.

B. Penyajian Fakta Dan Data Penelitian

Keripik pisang Bana Bee adalah produk yang sudah banyak ditemukan dipasaran. Untuk jumlah biaya variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Biaya Variabel

No	Bahan	Jumlah	Satuan	Harga Satuan	Total Biaya
1	Pembelian Buah Pisang				
	Buah Pisang	30	Sisir	Rp 5.000	Rp 150.000
	Total				Rp 150.00
2	Pendukung Lain				
	Vanili	5	Botol	Rp 7.000	Rp 35.000
	Perisa Indentik Keju	8	Botol	Rp 14.000	Rp 112.000
	Bubuk Keju	8	Bungkus	Rp 8.000	Rp 64.000
	Lesitian Kedelai	10	Liter	Rp 92.500	Rp 925.000
	Minyak Goreng Sawit	15	Liter	Rp 13.000	Rp 195.000

	Total				Rp1.331.000
3	Pembuatan Kripik Pisang				
	Aluminium Foil	2	Pcs	Rp 52.500	Rp 105.000
	Logo	100	Buah	Rp 2.000	Rp 200.000
	Total				Rp 305.000

Sumber: Laporan Keuangan UMKM Bana Bee, Oktober 2022 (diolah)

Tabel 3.2 Biaya Overhead

Kebutuhan	Harga
Transportasi	Rp 80.000
Biaya Tenaga Kerja	Rp 50.000
Mesin	Rp 30.000.000
Total	Rp 30.130.000

Sumber: Laporan Keuangan UMKM Bana Bee, Oktober 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa total biaya variabel adalah Rp 1.786.000. Sedangkan biaya overhead sebanyak Rp 30.130.000. Untuk keseluruhan biaya per bulan yang dikeluarkan adalah Rp 31.916.000. Harga penjualan kripik pisang adalah Rp 20.000 kemasan 75gr. Dengan 30 sisir pisang dapat menghasilkan 100kg kripik pisang atau sebanyak 100pcs.

Tabel .3.3 Laporan Keuangan Mei 2021

Aset		Ekuitas	
Kas	Rp 2.496.000	Modal	Rp 31.916.000
Perlengkapan	Rp 3.360.000		
Peralatan dan mesin	Rp 30.000.000		
Akumulasi penyusutan mesin	-Rp 5.950.000		
Kendaraan	Rp 2.930.000		
Akumulasi penyusutan kendaraan	-Rp 920.000		
Total aset	Rp 31.916.000	Total modal	Rp 31.916.000

Sumber: Laporan Keuangan UMKM Bana Bee, Oktober 2022 (diolah)

Berdasarkan laporan keuangan diatas pada bulan Mei 2021, UMKM Bana Bee memiliki total aset sebanyak Rp 31. 916.000. sedangkan modal senilai Rp 31. 916.000.

1. Kenaikan Upah dan Insentif di UMKM Bana Bee

Berdasarkan wawancara dengan pemilik UMKM Bana Bee pemberian kenaikan upah sistemnya bertahap biasanya untuk pemberian kenaikan upah antara karyawan baru yang bekerja pada 3 bulan pertama dan untuk karyawan yang sudah lama bekerja kenaikan upah jauh selisihnya, kenaikan upah bisa lama tidak setiap 3 bulan saja bisa setahun atau setengah tahun, namun naik secara bulanan karena sistem kerja karyawan harian, misalnya upah Rp 50.000 diberi kenaikan upah menjadi Rp 52,500 atau Rp 52.000 dan untuk kenaikan upah selanjutnya

akan bertahap misalnya menjadi 53.000 kalau dikali 1 bulan jumlah upah bisa mencapai Rp 1.500.000 dengan dihitung kerja perharinya. Pemberian kenaikan upah dilakukan jika karyawan dapat bekerja dengan baik dan menguasai pekerjaannya seperti memasak, memotong dan sampai makanan jadi. Jika pada saat pademi pemberian jumlah upah tetap tidak dinaikan atau tidak diturunkan. Biasanya besaran pemberian kenaikan upah tergantung omset penjualan jika omset bagus diberi kenaikan upah pada karyawan. Pemberian kenaikan upah dilakukan dua kali setiap tahun.

Tabel 3.4 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Kenaikan Upah Tahun 2021 Di UMKM Bana Bee

Kenaikan Upah	Jumlah Karyawan	Jumlah Upah
Januari	-	-
Februari	-	-
Maret	-	-
April	-	-
Mei	-	-
Juni	-	-
Juli	-	-
Agustus	-	-
September	-	-
Oktober	4	Rp. 209.000
November	4	Rp. 208.500
Desember	-	

Total	8	Rp. 417.500
-------	---	-------------

Sumber: UMKM Bana Bee, 2021

Kenaikan upah per bulan yang diberikan oleh pemilik usaha kepada para karyawan UMKM Bana Bee. Karyawan yang mendapatkan kenaikan upah pada tahun 2021 adalah sebanyak 8 kali diberikan, mulai dari Bulan Januari sampai Bulan Desember. Untuk satu orang karyawan ada yang mendapatkan kenaikan upah sebesar Rp. 2.000 dan ada yang Rp. 2.500, tergantung pada hasil kinerjanya. Kenaikan upah diberikan pada bulan Oktober dan November karena pada bulan tersebut pendapatan usaha mengalami kenaikan, maka upah karyawan juga dinaikan sebagai bentuk imbalan dari peningkatan pendapatan yang terjadi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pemilik kenaikan upah pada tahun 2022 ini belum ada lagi karyawan yang mendapatkan.⁷⁴

Untuk pemberian insentif pemilik usaha memberikan THR lebaran. Insentif diberikan kepada karyawan jika penjualan bagus dan saat menjelang Lebaran. Selain yang berbentuk finansial pemberian insentif (bonus) juga bisa berupa non finansial yaitu pemberian sembako seperti beras. UMKM Bana Bee memberikan beras sebesar 10-12kg per bulan untuk para karyawannya jika beras sudah panen dan karyawan diberikan bingkisan produk biasanya dari produk yang tidak sesuai dengan kualitas penjualan. Beras diberikan tiap tiga bulan sekali. UMKM Bana Bee pada hari raya. Pemberian kenaikan upah dan insentif ditentukan oleh pemilik usaha berdasarkan penilaian kinerja pada setiap karyawan selama mereka bekerja. Penerapan kenaikan upah dan insentif sudah diterapkan dari awal usaha karena merupakan salah satu bentuk ikatan pemilik usaha dengan para karyawannya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Pada tahun 2021 memberikan beras

⁷⁴ Adriyanto, “Jumlah Kenaikan Upah Dan Insentif Karyawan Tahun 2021”, *Wawancara*, 13 Februari, 2022.

sebanyak 10kg pada karyawan. Pemberian insentif tergantung omset, jika omset naik makan akan diberi insentif.

Tabel 3.5 Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Insentif Tahun 2021 Di UMKM Bana Bee

Insentif (Bonus)	Jumlah Karyawan	Jumlah Insentif
Januari	4	40kg Beras
Februari	-	-
Maret	-	-
April	4	40kg Beras
Mei	3	THR Rp.300.000
Juni	-	-
Juli	-	-
Agustus	4	40kg Beras
September	-	-
Oktober	-	-
November	-	-
Desember	4	40kg Beras
Total		-Beras 160kg -THR Rp.300.000

Sumber: UMKM Bana Bee, 2021

Insentif (bonus) per bulan yang diberikan oleh pemilik usaha kepada para karyawan UMKM Bana Bee. Untuk 1 orang karyawan diberikan insentif 10kg beras pada bulan Januari, April, Agustus dan Desember. Pada bulan Mei diberikan THR Lebaran sebesar Rp. 300.000. Pemberian insentif dilakukan sebagai bentuk perhatian atasan pada karyawan dilihat dari loyalitas dan target kerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan pemilik pada tahun 2022 ini dari bulan Januari sampai bulan April baru sekali memberikan insentif berupa THR lebaran sebesar Rp 500.000 tiap karyawan dan makanan seperti biskuit dan sirup. Pemberian kenaikan upah dan insentif tidak dibatasi waktu atau terjadi bila ada tambahan jumlah produksi.⁷⁵ Jumlah kenaikan upah dan insentif hanya diberikan pada 4 orang karyawan karena pada tahun 2021 masih dilanda Covid-19 jadi karyawan yang bekerja hanya 4 orang karyawan di bidang produksi saja, karyawan yang bekerja dibatasi. Sedangkan marketing untuk sementara dihandel dengan pemilik usaha dan distribusi dibantu oleh anggota keluarga pemilik UMKM. Serta data yang diteliti hanya didapat pada tahun 2021 saja.

**Tabel 3.6 Target Pencapaian Hasil Produksi Karyawan
Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Target	Jumlah Realisasi	Persentase
Januari	1000	1000	99%
Februari	1000	435	40%
Maret	1440	459	15%
April	1440	1440	99%
Mei	1450	1455	100%

⁷⁵ *Ibid.*

Juni	1450	1200	60%
Juli	1450	1390	80%
Agustus	1500	1525	100%
September	1500	1400	70%
Oktober	1500	897	55%
November	1500	856	50%
Desember	1500	1550	100%

Sumber: UMKM Bana Bee, 2021

Pada bulan Januari target produksi dapat dicapai yaitu 1000 bungkus keripik pisang, pada bulan Februari dan Maret kinerja menurun pada bulan Februari jumlah yang tercapai hanya 435 bungkus kripik pisang dan bulan Maret yang terealisasi hanya 459 bungkus keripik pisang. Selanjutnya pada bulan April dan Mei target dapat tercapai dan sudah mencapai persentase 100%. Pada bulan Juni dan Juli target menurun kembali karena target selalu naik turun maka persentase kurang dari 100%. Pada bulan Agustus kembali naik karena diberikan insentif maka target dapat tercapai sebanyak 1500 bungkus keripik pisang. Pada bulan September, Oktober dan November target menurun. Terakhir pada bulan Desember target hasil produksi 1500 bungkus kripik pisang dan sampai pada persentase 100%.

2. Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan pasti sangat ingin mendapatkan hasil yang menguntungkan usaha, maka atasan perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah gabungan dari kesempatan, usaha dan kemampuan yang dapat dinilai atasan dari hasil kerja. Berikut ini adalah hasil wawancara penulis dengan pimpinan UMKM Bana Bee mengenai peningkatan kinerja karyawan dilihat dari:

- a. Hasil Kerja, dengan hasil kerja yang baik maka karyawan akan mendapatkan apresiasi dengan diberi kenaikan upah atau insentif. Dengan diberikan apresiasi karyawan jadi semangat bekerja seperti dari bidang produksi dalam sehari 1 orang karyawan biasanya dapat membuat 10 keranjang makanan lalu meningkatnya menjadi 11 keranjang.
- b. Perilaku, dengan adanya kedisiplinan dan juga attitude. Kemauan karyawan yang bersangkutan agar mampu meningkatkan kemampuannya dan bertanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan, serta bagaimana karyawan dapat berinteraksi antara sesama dengan baik.
- c. Ketepatan waktu, dengan adanya aturan waktu yang ditentukan oleh pimpinan perusahaan karyawan akan dapat bekerja dengan tepat waktu. Karyawan dalam melakukan kegiatan di lingkungan kerja dapat tepat waktu seperti datang lebih cepat 5 menit dari jam kerja yang sudah ditentukan oleh atasan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pemilik UMKM karyawan yang bekerja hanya difokuskan pada bidang produksi saja belum difokuskan untuk pemasaran. Pemasaran dilakukan oleh pemilik UMKM sendiri dan juga dibantu oleh reseller serta distributor yang ada. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari penilaian kinerja yang dapat dijadikan indikator. Beberapa indikator yang ditetapkan oleh perusahaan dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pimpinan perusahaan indikator kinerja yang dipakai oleh UMKM Bana Bee adalah dengan dilakukannya penerapan 5S yang diambil dari budaya Jepang yaitu:

1. *Seiri* (Ringkas)

Seiri artinya menyortir segala sesuatu di setiap area kerja dan hanya menyimpan apa yang diperlukan. Karyawan akan menandai atau memisahkan barang yang sering digunakan, yang jarang digunakan, dan yang tidak pernah digunakan. Barang yang sering digunakan disimpan dalam letak yang mudah untuk ditemukan. Sementara barang yang jarang digunakan diletakkan ditempat penyimpanan, untuk barang

yang tidak pernah digunakan biasanya akan dibuang atau diberikan kepada orang lain jika membutuhkan.

2. *Seiton* (Rapi)

Seiton artinya mengatur segala sesuatu untuk penggunaan dan pengembalian yang efisien. Lemari dan rak diberi label dan barang-barang dikembalikan ke tempat yang semestinya serta merawat mesin produksi atau operator. Di area kerja pabrik, ruang kerja dan ruang untuk gerak terpisah serta diuraikan dilantai. Hal ini dapat membantu proses kerja jelas dan sistematis,serta tidak ada pemborosan. Jadi seiton adalah penentuan tata letak yang rapi sehingga barang yang diperlukan akan selalu ditemukan.

3. *Seiso* (Resik)

Seiso artinya memelihara tempat kerja sehingga terjaga dan bersih. Hal ini artinya terdapat pembersihan dan inspeksi utilitas secara berkala. Selain itu, ada pemeriksaan persediaan dan inventaris untuk memastikan semua yang dibutuhkan selalu tersedia. Hal ini dilakukan agar menghemat waktu dan biaya untuk jangka panjang. Jadi *seiso* adalah menghilangkan sampah atau kotoran dan barang asing agar memperoleh tempat kerja yang lebih bersih.

4. *Seiketsu* (Rawat)

Tiga S pertama tidak dilakukan hanya sekali namun harus dilakukan secara berkala. *Seiketsu* adalah memastikan 3S sebelumnya tersebut dilakukan dengan standar tertentu, agar mudah diikuti oleh semua orang. Dengan adanya standar yang ditetapkan perusahaan menggunakan penjadwalan terlebih dahulu untuk 3S tersebut. Jadi *seiketsu* adalah memelihara barang agar rapi dan bersih.

5. *Shitsuke* (Rajin)

Shitsuke artinya rajin atau mendisiplinkan diri. Agar 4S diatas dapat menjadi sebuah kebiasaan. Maka hal ini artinya harus ada pelatihan secara terus-menerus di perusahaan tersebut. Tujuannya untuk mempertahankan standar sebelumnya dan meningkatkan standar yang sekarang. Jadi *shitsuke* adalah melakukan sesuatu yang benar sebagai

kebiasaan. Prinsipnya “Lakukan apa yang harus dilakukan dan jangan melakukan apa yang tidak boleh dilakukan”.⁷⁶

Berdasarkan wawancara kepada pemilik UMKM penerapan kenaikan upah dan insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kenaikan upah dapat mendorong semangat karyawan dalam bekerja dan bekerja sesuai target produksi. Sedangkan dengan adanya pemberian insentif, karyawan jadi lebih giat bekerja dan bekerja lebih tepat waktu. Dari wawancara yang dilakukan dengan karyawan UMKM maka penerapan kenaikan upah dan pemberian insentif sangat berperan pada peningkatan kinerja karyawan, karyawan jadi lebih semangat untuk mencapai target kerja terutama dalam bidang produksi.



⁷⁶ Angelitas Joanna, “Sustainability Report Laporan Keberlanjutan 2021”, (Bandar Lampung, 2021).



BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

A. Penerapan Kenaikan Upah Dan Pemberian Insentif Pada Karyawan Di UMKM Bana Bee

1. Kenaikan Upah

UMKM merupakan suatu usaha produktif yang dapat berdiri sendiri, yang dijalankan oleh orang perorangan diseluruh sektor ekonomi. Keberadaan UMKM sekarang ini sangat penting perannya dalam dunia usaha. Upaya untuk mengembangkan UMKM dibutuhkan kerjasama antara pihak pemerintah dan masyarakat. Dalam proses operasional perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang cukup untuk memajukan usahanya, yang biasa kita sebut sebagai para pekerja atau karyawan. Sumber daya manusia adalah faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Karyawan yang bekerja di UMKM Bana Bee adalah karyawan yang berusia 35-45 tahun, karena dari segi tanggung jawab lebih bagus. Selain bantuan dari karyawan upah juga sangat berperan dominan dan merupakan faktor esensial pada perusahaan, dengan upah dapat memungkinkan karyawan tertarik untuk bekerja sesuai dengan kelangsungan usaha.

Kenaikan upah karyawan adalah hasil akhir dari perusahaan terhadap kemampuan karyawan. Upah adalah bentuk timbal balik yang bermanfaat untuk membantu karyawan memiliki kehidupan yang layak. Kenaikan upah dapat meningkatkan daya beli masyarakat. Kenaikan upah dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga dapat bekerja lebih keras lagi untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal. Kenaikan upah mempunyai keuntungan yang besar khususnya untuk karyawan yaitu dapat meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Apabila suatu usaha memiliki kebijakan upah dan kesejahteraan karyawan yang baik, maka akan membangun memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Maka, setiap karyawan yang bekerja harus diberi imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan tidak boleh seorang pimpinan atau atasan berlaku tidak adil kepada karyawannya. Sering menjadi penyebab karyawan bekerja tidak maksimal dan bahkan mengundurkan diri dari pekerjaannya dikarenakan upah yang diberikan tidak layak atau tidak sesuai dengan apa yang telah mereka berikan pada perusahaan, akibatnya karyawan mencari perusahaan lain yang upahnya sesuai dengan apa yang mampu mereka lakukan. Oleh karena itu pemberian upah yang tepat dan sesuai dengan beban pekerjaan yang karyawan telah lakukan itu sangat dibutuhkan.

Menurut pasal ayat 30 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah merupakan hak para karyawan yang harus diterima dan dinyatakan dengan bentuk uang sebagai imbalan dari atasan kepada karyawan yang telah ditetapkan dan dibayar sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, kesepakatan, serta tunjangan dari pekerjaan/jasa yang sudah mereka lakukan. Upah yang diberikan oleh UMKM Bana Bee kepada karyawannya adalah sebanyak Rp 50.000 per hari.

Kenaikan upah diberikan jika karyawan dapat bekerja sesuai dengan target dan usaha mendapatkan kenaikan pendapatan. Pemberian kenaikan upah sistemnya bertahap biasanya karyawan baru yang bekerja 3 bulan pertama akan jauh selisih upahnya dengan karyawan yang sudah lama bekerja. Sistem kenaikan upah tidak setiap 3 bulan saja diberikan, dapat setahun, setengah tahun, atau sebulan namun akan naik secara bulanan karena sistem kerja di UMKM Bana Bee adalah kerja harian misalnya upah karyawan Rp 50.000 akan diberikan kenaikan upah menjadi sebanyak Rp 52.000 sampai Rp 52.500 untuk tiap orang karyawan. Pada tahun 2021 karyawan yang mendapatkan kenaikan upah ada 4 orang

di bulan Oktober dan November, pada bulan Oktober jumlah total kenaikan upah Rp 209.000 dan pada bulan November Rp 208.000.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan UMKM Bana Bee diketahui bahwa kenaikan upah yang diberikan belum sesuai dengan hasil produksi dan kinerja yang karyawan berikan pada UMKM. Pemberian kenaikan upah tidak dibatasi waktu, jika terjadi tambahan permintaan produk maka jumlah produksi lebih banyak sedangkan tenaga kerja tidak ditambah. Maka kenaikan upah akan diberikan kepada karyawan yang ada. Kenaikan upah akan diberikan secara terbuka dan dalam bentuk cash. Dengan adanya kenaikan upah karyawan tidak akan komplain jika terjadi tambahan jam kerja dan jumlah produksi. Penerapan kenaikan upah tergantung pada pendapatan penjualan jika pendapatan atau omset naik maka karyawan diberikan kenaikan upah. Karyawan merasa kurang puas dengan kenaikan upah yang diberikan, dengan perkiraan pendapatan Rp1.500.000 sebulan akan kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Maka dapat dikatakan bahwa kenaikan upah sudah diterapkan oleh UMKM Bana Bee terbukti dari wawancara yang dilakukan dengan para karyawan.

Sebenarnya dalam ketentuan Undang-Undang penetapan besarnya upah tidak boleh membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Sesuai dengan yang sudah diberitakan dan disahkan bahwa UMK Kota Bandar Lampung tahun 2022 naik menjadi Rp. 30.811 yaitu jadi sebesar Rp. 2.770.794/bulan. Sesuai dengan SK Gubernur, Kep.Gub.Lampung No.G/654/V.08/HK/2021. Upah naik sebesar 0,35% yang pada awalnya upah sebesar Rp. 2.739.983/bulan pada tahun 2021, kemudian naik menjadi Rp. 2.770.794/bulan. Jika dilihat upah karyawan UMKM Bana Bee masih belum mencapai standard upah minimum yang diberlakukan tetapi hal ini dilakukan sesuai dengan kemampuan dan pekerjaan karyawan, bahkan pekerjaannya tidak membutuhkan kemampuan khusus sehingga pekerjaan

yang dilakukan tidak terlalu sulit. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Lilik Eka Hermawan. Karyawan yang bekerja di UMKM Bana Bee hanya difokuskan pada bidang produksi saja seperti menggoreng, mengupas pisang, memotong pisang, pengepakan barang, mengirim produk pada distributor dan reseller serta menjual produk di bazar. Sedangkan kegiatan yang lain seperti administrasi, manajemen, pemasaran masih dilakukan oleh pemilik UMKM dan istrinya.

Menurut pernyataan Budiyo dalam penelitian terdahulu Kholifah menjelaskan bahwa pengusaha mempunyai misi utama yaitu meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara mencari keuntungan sebesar-besarnya agar perusahaan dan berkembang. Hal ini berpengaruh pada kebijakan pengusaha yang berkaitan dengan biaya seperti biaya tenaga kerja. Pengusaha akan melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara pemberian upah yang rendah tetapi mampu menghasilkan produktivitas yang sebesar-besarnya. Selain itu upah minimum merupakan bagian dari biaya produksi maka akan terjadi peningkatan upah dan akan mengakibatkan peningkatan biaya. Sementara itu para pekerja mempunyai kepentingan dan keinginan yang berkebalikan dari pengusaha, pekerja menginginkan penghasilan upah setinggi-tingginya untuk memenuhi kebutuhan hidup.⁷⁷

2. Insentif

Pemberian insentif adalah hal pokok yang sangat harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat atau tidaknya karyawan juga bisa diakibatkan oleh besar atau kecilnya insentif. Apabila karyawan tidak diberikan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan mereka dalam bekerja maka karyawan akan malas bekerja diperusahaan tersebut dan tidak akan semangat dalam bekerja pada akhirnya karyawan

⁷⁷ Kholifah. A, "Analisis Dampak Kenaikan Upah Minimum Kota (UMK) Terhadap Kesempatan Kerja Dan Investasi", Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya, (2013): 5.

bekerja semanya tanpa ada motivasi yang tinggi dari perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara bekerja yang bagus, maka kedepannya proses kerja di perusahaan dapat berjalan lancar sesuai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal.

Insentif memiliki dua aspek kepentingan yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan. Untuk perusahaan, insentif diberikan agar dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang produktif. Bagi karyawan, insentif diberikan agar meningkatkan kesejahteraan karyawan, jika kesejahteraan karyawan dapat dicukupi maka karyawan akan lebih baik pengaruhnya pada perusahaan. Insentif memiliki peran yang sangat vital dalam mengelola karyawan di perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan. Prestasi yang efektif dalam bekerja tidak muncul begitu saja, prestasi dapat terwujud karena adanya hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan.

Insentif sudah diterapkan oleh UMKM Bana Bee terbukti dari wawancara yang dilakukan dengan para karyawan, insentif sudah diterapkan dengan baik, adil dan cukup memuaskan. Penilaian karyawan mendapatkan insentif dilihat dari lamanya karyawan bekerja, karyawan dapat mencapai target usaha dilihat dari pencapaian hasil produksi, memiliki tanggung jawab dalam bekerja, inisiatif dalam bekerja dan attitude yang baik. Insentif diberikan tergantung dari income usaha, insentif sudah diterapkan dari awal karyawan bekerja. Untuk penerapan pemberian jenis insentif oleh pemilik UMKM Bana Bee yaitu pertama beras sebanyak 10kg diberikan tergantung masa panen. Kedua uang THR sebanyak Rp 500.000 dan makanan ringan seperti sembako, kue, biskuit dan sirup diberikan setiap Hari Raya. Ketepatan waktu dalam pemberian insentif juga sudah baik dilihat dari diberikannya THR lebaran setiap Hari Raya pada karyawan. Mekanisme pemberian insentif jika uang THR akan diberikan cash dan jika berupa beras akan diberikan langsung pada karyawan saat terjadi panen beras sementara sembako akan diberikan pada

karyawan jika saat Hari Raya. Dengan diberikan insentif karyawan merasa diberikan perhatian lebih oleh atasan.

Pada tahun 2021 insentif diberikan sebanyak 4 kali yaitu insentif berupa THR dan beras 10kg. Diberikan pada bulan April, Mei, Agustus dan Desember, jumlah insentif yang diberikan pada tahun 2021 adalah 120kg beras sesuai dengan teori yang digunakan pada jenis insentif ini masuk kedalam jenis insentif individu, Dalam hal ini, standarisasi kinerja individu ditetapkan serta dikomunikasikan sebelumnya dan penghargaan berdasarkan output individu. Di tahun 2022 insentif diberikan baru satu kali yaitu pada bulan April saat Lebaran dengan jumlah THR Rp 500.000 dan diberikan bingkisan makanan pada 3 karyawan. Sedangkan pada tahun 2021 diberikan THR Rp 300.000 pada 4 orang karyawan, pemberian THR ini masuk kedalam jenis insentif bonus tahunan. Secara umum, pembagian bonus ini dilaksanakan 1 kali tiap tahunnya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rumondor agar karyawan semangat bekerja dan kinerja meningkat maka harus didukung dengan jumlah insentif yang diberikan. Artinya sedikit atau banyaknya insentif yang diterima karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Insentif yang diberikan pada karyawan akan direspon dengan baik karena karyawan akan merasa dihargai atas apa yang telah dikerjakan, dengan insentif akan menjadi motivasi bagi karyawan yang mendapatkan insentif itu sendiri serta karyawan lainnya untuk tetap meningkatkan kinerja.⁷⁸

Pemberian insentif di UMKM Bana Bee bertujuan agar karyawan lebih produktif dan dapat meningkatkan hasil pekerjaannya, dengan diberikan insentif karyawan akan lebih memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan lebih bekerja dengan maksimal untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan wawancara dengan pemilik UMKM, pemberian insentif yang diterapkan di UMKM Bana Bee sudah ada dari awal berdirinya usaha UMKM Bana Bee, pemilik usaha

⁷⁸ R.D. Rumondor, *Op, Cit*, 868.

mengakui bahwa dengan adanya insentif dapat membangun semangat karyawan dalam bekerja dan merupakan salah satu cara UMKM Bana Bee membangun ikatan yang baik dengan para karyawan.

Dari penerapan kebijakan kenaikan upah dan insentif yang sudah dipaparkan diatas pada UMKM Bana Bee yang paling sering diberikan pada karyawan adalah insentif (bonus) biasanya diterapkan tiap 3 bulan dalam setahun, untuk kenaikan upah jarang diberikan dalam setahun paling banyak hanya 2 kali diterapkan karena tergantung dengan omzet penjualan dalam setahun.

B. Peran Pemberian Kenaikan Upah Dan Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UMKM Bana Bee

Dalam memutuskan pemberian kenaikan upah dan insentif pada karyawan, perusahaan harus memiliki penilaian pencapaian atau kemampuan tertentu yang bisa mendasari pemberian kenaikan upah atau penerimaan insentif. Jika penilaian tidak jelas maka, karyawan akan bingung bagaimana cara meningkatkan kinerja yang bagus dari pekerjaan yang telah mereka lakukan atau bisa saja dengan peningkatan kinerja yang telah bagus dan maksimal namun karyawan tidak memperoleh kenaikan upah ataupun insentif, tindakan tersebut akan berakibat melemahkan semangat kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya seperti bekerja menjadi asal-asalan, karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau karyawan mengundurkan diri dari perusahaan karena merasa kurang puas dengan apa yang diberikan. Karena pemberian imbalan tidak sesuai dengan pengorbanan yang telah karyawan berikan pada perusahaan.

Pemberian kenaikan upah dan insentif dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dalam mengukur tingkat kinerja. Pemberian kenaikan upah dan insentif dibutuhkan untuk menjadikan karyawan yang bekerja dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Kedua sistem ini adalah bentuk atau reaksi atasan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Dalam

penempatan karyawan agar bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik harus sesuai dengan keahlian, keterampilan dan knowledge dan kontribusi karyawan itu sendiri, jika tidak sesuai maka akan menyebabkan masalah pada pekerjaan atau dapat menyebabkan penumpukan pekerjaan diakibatkan oleh karyawan tidak mengerti apa yang harus dilakukan dan bagaimana karyawan dapat mengerjakannya dengan maksimal. Maka, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan kemampuan agar dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal dan perkembangan kinerja menjadi bagus. Untuk mempelajari ulang kelayakan visi misi dan sumber daya, maka diharuskan karyawan memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan pekerjaannya. Tujuan dari penilaian pada kinerja karyawan yaitu untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan timbal balik pelaksanaan kerja yang maksimal.

Penilaian kinerja yaitu tahapan yang diterapkan organisasi agar dapat mengevaluasi dan menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dapat dinyatakan mengalami peningkatan kinerja dengan adanya keberhasilan pada pelaksanaan dalam mencapai target pekerjaan. Jika karyawan dapat mencapai target maka perusahaan akan memberikan apresiasi berupa kenaikan upah atau insentif. Hal tersebut adalah bentuk penyemangat dari perusahaan pada karyawan. Tetapi jika karyawan yang bekerja tidak dapat mencapai target yang diberikan maka akan diberi teguran oleh pimpinan agar memperbaiki cara kerjanya, dengan dilakukan hal tersebut akan menumbuhkan karyawan dengan pribadi yang disiplin dan bertanggung jawab. Selanjutnya dengan adanya evaluasi pada peningkatan kinerja yang bagus seperti dari daftar hadir, attitude yang baik, karyawan akan mendapatkan loyalitas yang baik dari perusahaan dengan memberi insentif atau kenaikan upah. Maka otomatis karyawan UMKM Bana Bee akan semangat dalam memberikan loyalitas kerja yang baik pada perusahaan.

Target realisasi yang biasanya dibuat untuk jangka 10 bulan dalam 1 tahun. Target produksi karyawan pada tahun 2021 telah ditentukan, yaitu:

Tabel 4.1 Target Produksi UMKM Bana Bee Tahun 2021

Bulan	Kripik Pisang			
	Hasil Produksi	Target Produksi	Kekurangan/Kelebihan	Permintaan
Januari	1000	1000	0	500
Februari	435	1000	-565	265
Maret	459	1440	-981	365
April	1440	1440	0	1439
Mei	1450	1455	5	1450
Juni	1200	1450	-250	891
Juli	1390	1450	-60	897
Agustus	1500	1525	25	1500
September	1400	1500	-100	856
Oktober	897	1500	-603	894
November	856	1500	-664	785
Desember	1500	150	50	1500

Sumber: UMKM Bana Bee, 2021

Pemberian kenaikan upah dan insentif diterapkan pada tahun 2021 pada kenaikan upah diberikan pada bulan Oktober dan November, sedangkan insentif diberikan pada bulan April, Mei, Agustus dan September. Dapat dilihat bahwa dari target realisasi yang ada kinerja karyawan masih kurang pada bulan Oktober dan November hasil produksi karyawan yang tidak mencapai target.

Pada bulan Januari, April, Mei, Agustus dan Desember, target kinerja karyawan terhadap hasil produksi dapat dicapai.

1. Kenaikan Upah

Sebelum diberi kenaikan upah kinerja karyawan belum mencapai target realisasi yang ditetapkan oleh UMKM. Pada bulan Oktober dari hasil produksi karyawan yang tidak mencapai target, biasanya dipengaruhi oleh penggunaan bahan baku dalam proses memproduksi kripik pisang yang tidak sampai pada jumlah yang ditentukan biasanya dalam sekali produksi penggunaan bahan baku sebanyak 100kg. Tidak tercapainya target hasil produksi ini disebabkan karyawan tidak benar-benar memperhatikan takaran dalam penggunaan bahan baku dan juga terjadinya kesalahan dalam bekerja pada tahap penggorengan, kripik pisang yang dibuat gosong, menyebabkan produk yang dihasilkan tidak bisa dijual, yang menyebabkan hasil produksi tidak sampai target.

Lalu sesudah diberikan kenaikan upah untuk sementara ini belum bisa mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari hasil produksi yang dicapai karyawan pada bulan November tahun 2021. Jumlah hasil produksi juga belum mencapai target karena ada produk yang rusak dan penggunaan bahan baku kurang dari jumlah yang ditentukan yaitu hanya 85,6 kg sementara ketentuannya adalah 150kg. Jumlah target penggunaan bahan baku biasanya naik turun disebabkan harga naik dan bahan baku pisang belum masa panen karena jika pisang yang digunakan tidak sesuai kualitas akan mempengaruhi rasa produk yang dihasilkan. Selain penggunaan bahan baku kualitas produksi juga mempengaruhi. Produk yang dihasilkan dari kualitas rasa sudah lumayan baik karena disesuaikan juga dengan pemilihan kualitas bahan baku pisang yang biasa digunakan dan juga penggunaan bahan baku yang lain seperti vanili, perisa identik keju, bubuk keju dan lesitin kedelai, kualitas produk sangat penting untuk menarik daya beli masyarakat. Dengan diberikan kenaikan upah seharusnya karyawan jadi

semangat bekerja dan kinerja karyawan meningkat namun ternyata tidak dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan

Berdasarkan wawancara dengan pemilik usaha diketahui fakta bahwa sebagian karyawan produksi masih kurang memahami perawatan (*maintenance*) mesin produksi. Jika *maintenance* tidak diperhatikan atasan akan rugi apalagi untuk harga mesin produksi terbilang mahal maka mesin produksi harus dirawat dan dibersihkan. Jika tidak, mesin akan mengalami kerusakan dan kotoran dari makanan yang tidak dibersihkan akan menimbulkan lingkungan kerja menjadi kotor dan makanan yang diproduksi menjadi tidak higienis. Karena kualitas harus selalu dijaga agar dapat mempengaruhi kepercayaan konsumen membeli produk makanan yang dijual. Beberapa karyawan juga masih kurang memiliki inisiatif sendiri dalam bekerja, karyawan akan bekerja jika sudah diperintahkan oleh atasan. Seharusnya karyawan bekerja tidak harus diperintahkan oleh atasan terlebih dahulu contohnya membersihkan sampah atau kotoran yang ada di lingkungan kerja atau sekedar mengecek persediaan bahan baku agar tidak rusak dan terhindar dari serangga yang menyebabkan bahan baku rusak.

Jadi dari wawancara yang dilakukan dengan karyawan diketahui target hasil produksi pada bulan Oktober dan November tahun 2021 belum sepenuhnya mencapai target maka karyawan harus lebih berinisiatif lagi untuk memperbaiki kinerjanya. Pengukuran kuantitas kinerja karyawan dilihat dari pendapatan, jumlah penjualan dan jumlah produksi. Namun, berdasarkan pernyataan karyawan jumlah produksi dalam sekali produksi naik turun tidak selalu mencapai target karena diakibatkan terjadi kegagalan dalam memasak produk dan juga penggunaan bahan baku yang tidak sesuai dengan ketentuan, jumlah permintaan produk naik turun dan jumlah penjualan usaha belum mencapai target biasanya dipengaruhi oleh daya beli

masyarakat yang menurun. Kenaikan upah yang diberikan belum sesuai dengan kinerja yang telah diberikan oleh karyawan dan jumlahnya tidak menguntungkan bagi karyawan. Hal tersebut merupakan masalah utama yang dialami oleh karyawan di UMKM Bana Bee. Kemudian karyawan yang bekerja di UMKM Bana Bee kurang memahami perawatan alat produksi (*maintenance*) dan juga karyawan kurang memiliki inisiatif sendiri dalam bekerja.

Sistem kenaikan upah yang diterapkan sudah baik namun, masih kurang untuk memicu semangat karyawan dalam merealisasikan target usaha dan belum sesuai standar pengupahan yang diatur oleh pemerintah karena usaha berbentuk UMKM. Maka dari permasalahan ini, menurut pengamatan peneliti penerapan kenaikan upah jumlahnya kurang sesuai dengan kinerja karyawan maka mengakibatkan kinerja karyawan tidak mencapai target, yang harus dilakukan adalah pemilik usaha harus memberikan jumlah kenaikan upah yang seimbang dengan tenaga yang sudah diberikan oleh karyawan dalam bekerja, harus dilakukan komunikasi antara atasan dengan karyawan agar membantu dalam pencapaian target, sehingga target yang sudah tercapai dan yang belum tercapai dapat di evaluasi serta penyebab dari kesalahan yang terjadi dapat diketahui dan ditemukan solusinya. Tujuannya agar perkembangan usaha dapat lebih konsisten.

Didukung oleh penelitian yang terdahulu oleh Rumondor menjelaskan bahwa agar terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan pekerja harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik, dan sosial, seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, dan jaminan hari tua. Untuk itu kebijakan pengupahan harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya. Kenaikan upah memiliki Artinya besar kecilnya jumlah kenaikan upah yang diterima oleh para karyawan memiliki dampak yang berbeda pada kinerja karyawan. Dengan

diberikan kenaikan upah karyawan akan terus menerus mengembangkan keterampilan dalam bekerja karena terdapat rasa tanggung jawab akibat jumlah upah yang telah ditambah.⁷⁹ Karena jumlah kenaikan upah yang belum memuaskan maka kinerja karyawan tidak dapat meningkat dan jumlah upah yang diberikan dalam sebulan belum mencapai UMK.

Jika kesimpulan yang dapat dijelaskan bahwa pada UMKM Bana Bee peran kenaikan upah kurang berpengaruh pada kinerja karyawan karena jumlahnya yang kurang menguntungkan bagi karyawan, penurunan kinerja disebabkan oleh adanya *human error*. Kesalahan yang terjadi ada pada pencapaian target hasil produksi dan *maintenance* alat produksi. Pertama pada target produksi yang tidak dapat tercapai karena kesalahan yang dilakukan pada proses produksi, yaitu dalam penggunaan bahan baku yang tidak sesuai jumlahnya maka hasil produksi juga berkurang dan target tidak tercapai, lalu adanya kesalahan pada penggorengan produk maka karyawan harus diberikan pelatihan yang tepat untuk proses produksi, agar karyawan benar-benar paham dengan pekerjaan yang dilakukan. Kedua, untuk karyawan yang kinerjanya selalu turun walaupun sudah diberikan kenaikan upah maka pemilik usaha harus menambah jumlah kenaikan upah secara pantas sesuai dengan kerja karyawan karena dari jumlah kenaikan upah yang diberikan juga masih kurang untuk mencapai UMR, maka karyawan menjadi menjadi menurun kinerjanya.

Ketiga karyawan yang bekerja kurang bisa menggunakan alat produksi dengan baik dan belum bisa melakukan perawatan pada alat produksi, jika alat produksi tidak dirawat dengan baik maka alat akan cepat rusak yang mengakibatkan kerugian dan juga proses produksi jadi terhambat, kesalahan dari kurangnya pemahaman karyawan akan teknologi membuat para karyawan menggantungkan

⁷⁹ R.D. Rumondor, *Op.Cit*, 868.

diri pada pengetahuan yang tidak akurat dan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan karyawan kurang maksimal. Maka karyawan harus diajari tentang bagaimana cara perawatan alat produksi minimal karyawan dapat memperbaiki mesin jika terjadi kerusakan kecil. Sehingga proses produksi juga tidak terhambat.

2. Insentif

Peran pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dapat membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan termotivasi untuk mengembangkan hasil pekerjaannya. Sebelum insentif diterapkan kinerja karyawan UMKM Bana Bee belum mencapai target dapat dilihat pada hasil produksi pada bulan Maret. Setelah insentif diberikan dapat memicu semangat kerja karyawan untuk mencapai target produksi, memunculkan kesetiaan karyawan pada UMKM, kerja karyawan lebih produktif, membangkitkan motivasi kerja karyawan agar lebih baik lagi. Didukung oleh pencapaian target dibulan April tahun 2021 yang sudah terealisasi dapat dilihat pada tabel target hasil produksi yang sudah dijelaskan sebelumnya, jumlah hasil produksi juga dapat mempengaruhi jumlah penjualan dapat dilihat target pendapatan dapat melampaui target yang ditentukan. Hasil produksi sesuai dengan jumlah yang ditentukan, karena kesesuaian takaran dalam penggunaan bahan baku. Dapat dibuktikan bahwa dengan penggunaan bahan baku yang sesuai dengan target akan mempengaruhi hasil produksi keripik pisang, dicontohkan jumlah penggunaan bahan baku ditentukan 140,4kg buah pisang maka jumlah penggunaan bahan baku harus sama. Dan juga kualitas produk yang dihasilkan sudah sesuai dengan standard, karena diberikan insentif karyawan menjadi lebih berhati-hati dalam bekerja maka hasil produk yang dibuat tidak ada yang mengalami kerusakan (gosong) dan bahan baku tidak ada yang terbuang. Dengan diberikan insentif karyawan dapat semangat dalam bekerja dan target kinerja dapat tercapai.

Dari wawancara yang dilakukan pemberian insentif sangat berperan pada kenaikan kinerja karyawan karena jumlahnya yang lebih menguntungkan menjadikan karyawan semangat untuk meningkatkan kinerjanya. Seperti THR jumlah yang diberikan sebanyak Rp 500.000 pada bulan April 2022 pada 3 orang karyawan. Pada bulan April hasil produksi targetnya sudah tercapai lalu didukung dengan daya beli pelanggan yang meningkat menyebabkan pendapatan naik. Dengan diberi insentif karyawan yang bekerja selalu taat pada aturan kerja dari kedisiplinan karyawan pada waktu masuk kerja. Lalu karyawan menjadi taat pada aturan kerja yang diberlakukan di UMKM Bana Bee yang diambil dari budaya kerja Jepang 5S, yaitu *Seiso* (resik), *Seiri* (ringkas), *Seiton* (rapih), *Seiketsu* (rawat) dan *Shitsuke* (rajin).

Dalam pekerjaan dibidang produksi karyawan harus terlebih dahulu melihat masa expired makanan, dalam memproduksi harus melihat hari baiknya terlebih dahulu misalnya sebelum hari *weekend* karyawan harus sudah melakukan produksi makanan, karena daya beli konsumen pasti meningkat. Diandaikan target produksi sehari 50kg maka target harus sudah terealisasi agar produk dapat dibeli oleh konsumen. Cara pencapaian target dilakukan dengan jika pada satu hari sebelumnya target bagus lalu hari berikutnya target menurun maka akan dilakukan pengejaran target pada hari selanjutnya untuk menutupi target yang tidak tercapai. Sehingga target produksi dalam sebulan dapat terealisasi. Kemudian karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dan teliti dalam bekerja. dengan insentif karyawan menjadi lebih disiplin dan termotivasi untuk menjadi lebih produktif saat bekerja.

Mekanisme pemberian insentif biasanya dilakukan dengan dilihat dari aktivitas harian karyawan dinilai dari absensi, jam pulang kerja, dan jam istirahat karena jika terjadi peningkatan hasil produksi akan ada waktu *overtime*, misalnya terdapat peningkatan jumlah produksi 50kg akan menyebabkan karyawan lembur bekerja jika karyawan dapat

bekerja lebih dari waktu kerja yang ditentukan maka akan diberi insentif. Untuk keseluruhan penilaian ketepatan waktu dilihat dari masa *training*, jika karyawan dapat dibina maka akan ada masa kerjanya. Keterampilan dan keahlian sangat diperlukan untuk pencapaian target. Peran dari diberikannya insentif ini dapat membangkitkan motivasi kerja karyawan dan loyalitas karyawan pada UMKM.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jahroni, Didit Darmawan, Rahayu M, dan Ella A, dijelaskan bahwa insentif menjadi pengikat utama bagi organisasi untuk mempertahankan hubungan dengan karyawan. Jenis insentif dapat disesuaikan dengan kemampuan organisasi dengan memperhatikan faktor penghargaan kepada karyawan akan upaya mereka dalam kemajuan organisasi. Kombinasi yang tepat antara insentif finansial dan non-finansial menjadikan salah satu formulasi strategik manajemen sumber daya manusia.⁸⁰

Pemberian insentif berperan terhadap perubahan kinerja karyawan karena jumlahnya yang lebih menguntungkan bagi karyawan dan juga penerapannya lebih sering dilakukan, yang masih harus diperbaiki adalah pemilik usaha harus memiliki data penilaian yang spesifik pada tiap karyawan tujuannya agar penilaian dapat lebih jelas dan diketahui dimana letak kesalahan karyawan serta dari data penilaian tersebut pemilik usaha dapat mengetahui siapa saja karyawan yang layak untuk diberikan insentif agar sesuai dengan kinerja yang sudah dilakukan karyawan, karena selama ini pemilik usaha belum memiliki data penilaian yang spesifik pada karyawan hanya melakukan observasi secara langsung saja. Dengan adanya penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosa kesalahan karyawan.

Masalah terhadap kinerja karyawan hampir dialami oleh semua usaha dari yang besar maupun yang berkembang.

⁸⁰ Jahroni, J., Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. (2021). "Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi". *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2): 1394.

Tidak terkecuali UMKM Bana Bee, agar kinerja dapat meningkat, maka UMKM Bana Bee dapat menjalankan kebijakan kenaikan upah dan insentif dengan baik dan memberikan penilaian kinerja yang jelas pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Agar pemberian kenaikan upah dan insentif dapat sama-sama berperan efektif pada kinerja karyawan, tentunya UMKM Bana Bee juga akan mendapatkan keuntungan yang besar baik dari finansial maupun produksi. Penelitian yang dilakukan, didapatkan dari informasi langsung dengan pemilik UMKM Bana Bee Bapak Adriyanto dan para karyawan.

C. Peran Kenaikan Upah Dan Pemberian Insentif Pada Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam

1. Kenaikan Upah

Pada ekonomi islam teori dan hasil dari analisis yang dilakukan harus berlandaskan dari Al-Qur'an dan Al-Hadist. Tujuannya agar dapat dilakukan pengkajian mengenai kesenangan hidup manusia yang telah dicapai dengan dilakukan pengorganisasian sumber daya manusia atas partisipasinya pada perusahaan atau tempat manusia itu bekerja. Dalam melakukan suatu penelitian mengenai usaha kecil atau UMKM mengenai penerapan kenaikan upah dalam peningkatan kinerja karyawan harus sama dengan prinsip islam, tujuannya agar apa yang dilakukan bermanfaat untuk kepentingan bersama dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Ekonomi islam merupakan sebuah ilmu yang bersifat universal yang mana di dalamnya terdapat dasar hukum yang jelas dan diperkuat juga dengan pemahaman dari para ahli.

Kinerja merupakan bentuk kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Lalu melihat sejauh apa keberhasilan seseorang tersebut dalam menuntaskan pekerjaannya disebut dengan *level of performance*. Biasanya karyawan yang memiliki level of performance tinggi bisa dikatakan produktif, sebaliknya jika karyawan memiliki *level of performance* rendah bisa dikatakan tidak produktif. Maka

di dalam islam bagaimana penerapan upah yang diberikan harus dilakukan dengan benar agar timbul kesejahteraan pada karyawan.

Untuk pemberian kenaikan upah belum sesuai berdasarkan prinsip ekonomi islam dilihat dari prinsip keadilan penerapan kenaikan upah belum sesuai dengan kinerja karyawan dilihat dari karyawan yang belum puas dengan kenaikan upah yang diberikan. Keadilan dilakukan dengan penempatan hak dan kewajiban karyawan pada ukurannya dan secara seimbang, pada penempatan dilakukan secara secara tepat dan objektif, seperti jumlah kenaikan upah sama dengan jenis pekerjaan, jika 2 orang atau lebih karyawan mengerjakan pekerjaan yang sama maka jumlah kenaikan upah harus sama. Lalu prinsip Nubuwwah, prinsip muamalah yang diterapkan oleh Rasulullah kekurangannya adalah karyawan belum bertanggung jawab dengan pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu kurang inisiatif dalam bekerja.

Terakhir prinsip Ma'ad (hasil) dilakukan dengan menempatkan antara seseorang dengan haknya secara benar dan layak, hak yang diberikan harus tepat, jujur tanpa mengurangi hal apapun dan tidak melebihi hak yang seharusnya diterima. Jumlah upah yang diberikan kepada karyawan belum mencapai UMR, menurut UMR jumlah upah tahun 2022 ini adalah Rp 2.770.794/bulan sedangkan upah yang diberikan hanya Rp 1.500.000/bulan belum termasuk kenaikan upah jika diberikan kenaikan upah seperti pada bulan Oktober Rp 1.502.000/bulan untuk 1 orang karyawan, maka jika dilihat dari perspektif ekonomi islam jumlah yang diberikan kurang adil dengan tenaga yang telah diberikan oleh karyawan. Jumlah upah yang diberikan jika sesuai UMR adalah 93.000/hari.

Dalam prinsip ekonomi islam yang sudah sesuai adalah prinsip khilafah, pemberian kenaikan upah diberikan tepat waktu sesuai dengan yang dijanjikan pada karyawan diawal masuk kerja, menerapkan kedisiplinan pada karyawan, dengan dibuatnya aturan kerja. Kemudian prinsip ketauhidan

niat bekerja karena Allah SWT, hal ini sesuai dengan kegiatan usaha yang dilakukan di UMKM Bana Bee seperti setiap pagi sebelum memulai pekerjaan pimpinan dan karyawan melakukan tadarus dengan membaca ayat suci Al-Qur'an.

Dari beberapa prinsip ekonomi islam yang dijelaskan diatas penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Abu Bakar, M,M ekonomi islam mempunyai prinsip, ciri dan karakteristik tersendiri sehingga memberikan kenyamanan bagi seluruh umat.⁸¹

2. Insentif

Insentif jika dilihat dari sudut pandang islam pada masa Rasulullah memang tidak ada, namun dikenal dengan upah yang diberikan sesuai dengan kondisi, jenis pekerjaan dan tanggung jawab. Implikasi insentif sesuai dengan yang diterapkan oleh Rasulullah pada zamannya namun perbedaannya pada waktu pemberian insentif yaitu pada zaman Rasulullah diberikan per 1 hari kerja sedangkan pada UMKM diberikan perbulan. Karakteristik ekonomi islam jika dikaitkan dengan penelitian didapatkan bahwa pada karakteristik kesatuan belum sesuai dengan ekonomi islam, kesatuan artinya menjaga hubungan sesama rekan kerja, namun terdapat perbedaan pemberian jumlah insentif jika dilihat dari lamanya bekerja, jika jumlah insentif berbeda antara sesama karyawan akan menimbulkan rasa iri dan cemburu yang menyebabkan hubungan sesama rekan kerja jadi kurang baik, maka nilai kesatuan belum sepenuhnya tercapai.

Pada karakteristik keseimbangan, kebebasan dan tanggung jawab sudah sesuai dengan ekonomi islam. Karakteristik keseimbangan artinya insentif yang diberikan UMKM bersifat adil dan sesuai porsinya. Selanjutnya kebebasan, artinya semua pihak yang berada di UMKM diberi

⁸¹ Bakar, A, "Prinsip Ekonomi Islam Di Indonesia Dalam Pergulatan Ekonomi Milenial", SANGAJI: Jurnal Pemikiran Syariah Dan Hukum, Vol. 4, No. 2, (2020): 244-246, <https://doi.org/10.52266/sangaji.v4i2.491>.

kebebasan untuk mencapai tujuan bersama yaitu target sesuai dengan nilai islam dan tetap mentaati peraturan yang ada di UMKM. Terakhir tanggung jawab, artinya karyawan memiliki rasa tanggung jawab dari insentif yang diberikan pada diri sendiri maupun UMKM dengan cara selalu meningkatkan kinerja dengan melakukan pengejaran target khususnya pada hasil produksi. Pemberian insentif di UMKM Bana Bee sudah sesuai dengan ekonomi islam yaitu pemberian upah dan insentif tepat waktu pada pemberian upah selalu diberikan setiap hari sesuai hari kerja karyawan dan pemberian insentif contohnya diberikan THR setiap Hari Raya. Kemudian adanya keadilan dalam memberikan insentif yang sesuai dengan karakteristik ekonomi islam yaitu keseimbangan. Penjelasan diatas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Helpiani yang menjelaskan mengenai aspek-aspek insentif yang sesuai dengan ekonomi islam.⁸²

UMKM Bana Bee memberikan kenaikan upah dan insentif kepada karyawan agar dapat mengejar target dan karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai prestasi dalam bekerja, agar pantas untuk diberikan kenaikan upah dan insentif tersebut. Kenaikan upah diberikan untuk menarik semangat kerja karyawan dan insentif diberikan untuk meningkatkan kesetiaan karyawan pada perusahaan agar dapat bertahan lama bekerja di perusahaan, dengan cara tersebut karyawan selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan nilai lebih dari atasan sehingga layak diberikan kenaikan upah ataupun insentif. Pada UMKM Bana Bee kinerja karyawan dilihat dari kemampuan karyawan mengejar target dan aturan dalam penilaian kinerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Namun pada kenyataannya pada penerapan kenaikan upah masih ada karyawan yang kinerjanya rendah, hal ini dilihat dari ketidakmampuan karyawan mencapai target,

⁸² Helpiani, *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare (Analisis Ekonomi Islam)*. Undergraduate thesis, IAIN Parepare, 61.

karena target karyawan masih belum sepenuhnya mencapai target. Seharusnya karyawan yang memiliki tingkat kinerja rendah diberikan training oleh atasan, agar dapat mengkomunikasikan masalah yang terjadi dan dicari solusinya bersama agar target usaha UMKM Bana Bee dapat tercapai. Namun yang paling berperan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah insentif karena jumlahnya yang lebih menguntungkan. Pada UMKM Bana Bee pengukuran kinerja sangat diperlukan untuk mengetahui karyawan yang benar-benar memiliki kinerja yang baik agar pantas untuk diberikan kenaikan upah atau insentif.

Dari hasil wawancara yang dilakukan di UMKM Bana Bee untuk pencapaian target yang telah ditentukan, maka para karyawan harus memiliki sikap tidak mudah menyerah, agar dapat berhasil mencapai target, niatkan bekerja karena Allah agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar karena dengan keridhoan dari Allah akan mendukung keberhasilan tercapainya target. Kemudian kerja keras juga sangat dibutuhkan karena selain berdoa kita juga harus tetap berusaha agar pekerjaan yang dilakukan dapat membuahkan hasil yang maksimal.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan mengenalkan peran kenaikan upah dan pemberian insentif dalam kinerja tenaga kerja pada karyawan UMKM Bana Bee yaitu:

1. Kenaikan upah dan insentif sudah diterapkan di UMKM Bana Bee, dibuktikan pada wawancara yang dilakukan dengan karyawan, dijelaskan bahwa pada kenaikan upah diberikan jika terjadi tambahan permintaan produk yang mengharuskan karyawan menambah jumlah produksi dan waktu bekerja. Pemberian kenaikan upah tidak dibatasi waktu kadang sebulan, setahun atau setengah tahun. Jumlah kenaikan upah Rp 2.000-Rp 2.500, kenaikan upah diterapkan terakhir pada bulan Oktober dan November tahun 2021. Insentif diberikan berdasarkan penilaian pemilik usaha terhadap cara bekerja karyawan, pencapaian target, attitude, kepercayaan dari atasan dan lamanya karyawan bekerja. Insentif yang diberikan yaitu beras 10kg, uang THR, makanan serta sembako. Insentif yang diberikan pada tahun 2022 ini adalah THR Lebaran sebesar Rp 500.000.
2. Kenaikan upah tidak terlalu berperan pada kenaikan kinerja karyawan karena jumlah yang diberikan kurang menguntungkan. Akibatnya pencapaian target hasil produksi pada bulan November dan Oktober tidak mencapai target. Insentif sangat berperan maka kinerja karyawan dapat meningkat dilihat dari pencapaian target hasil produksi yang sudah sesuai jumlahnya pada bulan April tahun 2021 karena jumlah lebih menguntungkan. Selain itu karyawan menjadi lebih produktif, disiplin dan taat pada budaya kerja yang diterapkan di UMKM yaitu *Seiso* (resik), *Seiri* (ringkas), *Seiton* (rapih), *Seiketsu* (rawat) dan *Shitsuke* (rajin).
3. Kenaikan upah menurut perspektif ekonomi Islam tidak semua sesuai dengan prinsip yang ada pada ekonomi Islam

yaitu pertama adil, karyawan belum puas terhadap jumlah kenaikan upah yang diberikan. Kedua Nubuwah, karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ketiga Ma'ad, jumlah upah yang diberikan kepada karyawan dalam sebulan belum mencapai UMR. Kemudian insentif juga belum seluruhnya sesuai dengan konsep ekonomi Islam yaitu kesatuan, perbedaan jumlah insentif yang diberikan pada karyawan yang dilihat dari lamanya karyawan bekerja di UMKM.

B. REKOMENDASI

Adapun rekomendasi yang bisa penulis berikan berhubung dengan hasil penelitian.

1. Bagi UMKM, diharapkan dapat memperhatikan lagi mengenai pemberian kenaikan upah dan insentif terhadap para karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya setiap tahun agar UMKM dapat lebih berkembang sesuai dengan visi misi UMKM. Prestasi yang dilakukan karyawan harus diperhatikan oleh atasan agar karyawan merasa puas dengan kontribusi yang diberikan pada UMKM. Dan bagi pemberian upah di UMKM Bana Bee untuk karyawan dapat diberikan jumlahnya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, agar sesuai dengan perspektif ekonomi islam.
2. Bagi akademisi, penelitian ini bisa dijadikan gambaran dan tambahan pengetahuan tentang kenaikan upah dan insentif pada karyawan sehingga bisa memberikan tambahan untuk bahan referensi dalam mengejar. Dikarenakan peneliti masih memiliki kekurangan dalam keterbatasan mendapatkan data dan periode waktu hanya 1 tahun. Maka diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan menambah variabel lain dan tahun penelitian yang lebih luas agar dapat memberikan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdurrahmat, F. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA. 2009.
- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif*. Edisi.1. Vol.1. Bali: CV. Noah Aletheia. 2017.
- Agustina, L., & Titik, R. "Peranan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Guna Mendukung Ketepatan Hasil Penghitungan Gaji dan Upah". *Jurnal Akuntansi*, 2(2). 2003. <https://doi.org/10.28932/jam.v2i2.251>.
- Akhmad, F., & Rusdi, H. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press. 2020.
- Al Arif, M. N. R., & Amalia, E. *Teori Mikroekonomi: Suatu Perbandingan Ekonomi Islam Dan Ekonomi Konvensional*. Edisi 1. Jakarta: KENCANA Prenada Media. 2016.
- An-Nabhani. *Taqiyuddin. Daulah Islam*. Bogor: Pustaka Tharoqul Izza. 2009.
- Angelitas Joanna. *Sustainability report laporan keberlanjutan 2021*. 2021.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cet.15. Jakarta: Rineka Cipta. 2013.
- Bakar, A. "Prinsip Ekonomi Islam Di Indonesia Dalam Pergulatan Ekonomi Milenial". *SANGAJI: Jurnal Pemikiran Syariah Dan Hukum*, 4(2). 2021. <https://doi.org/10.52266/sangaji.v4i2.491>
- Bandar Lampung Badan Pusat Statistik. *Upah Minimum Kota (UMK) Tenaga Kerja di Kota Bandar Lampung 2016-2022*. BPS Provinsi Lampung. 2022.
- _____, *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Lampung Februari 2021*, BPS Provinsi Lampung. 2021. <https://lampung.bps.go>

- id/ press release /2021/05/05/947/ keadaan-ketenagakerjaan-provinsi-lampung-februari-2021.
- Bentar, T. S., Samsudin, A., & Norisanti, N. "*Peran Budaya Kaizen dan Reward dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*". *Journal of Management and Business (JOMB)*, 1(1). 2019.
- David F.Folino. *Manajemen Karyawan*. Cet. 1. ed. Palatinum. 2013.
- Deliarnov. *Perkembangan Pemikiran Ekonom*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa. 1997.
- Dimas, P., & Rahmat, F, R, "Analisis Pertumbuhan Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Dan Konvensional Di Era Pandemi Covid-19", *Derivatif: Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No. 2, 2021.
- Diskominfo Kota Bandar Lampung. *Statistik Sektoral Kota Bandar Lampung Tahun 2021*. 2021. <https://bandarlampungkota.go.id/712statistik%20sektoral%20kota%20bandar%20lampung%20TAHUN%202021>. Diunduh tanggal 28 Februari 2022.
- Faridzi, M. A., Suryanto, T., & Devi, Y. "*Pengaruh Pemahaman Dan Religiusitas Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM Dalam Membayar Pajak Pp 23 Th 2018 (Studi UMKM Kecamatan Sukarame)*". *Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 3(1). 2022.
- Fandi, R, S. *Teori Wawancara Psikodiagnostik*. Yogyakarta: PT Leutika Nouvalitera. 2016.
- Faisal, B. *Etika Bisnis Dalam Islam*. Cet. 1. Kencana .2006.
- Ghofur, R. A. "*Wages In Wage Systems In Indonesia And Islam*". *Jurnal Al-Adalah*, 15(2). 2018. Available at SSRN 3353122.
- Ghofur, R. A. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Arjasa Pratama. 2020.
- Hadari, N.,*Teori Ekonomi Makro*. Jakarta: Erlangga. 2011.

Hasan Aedy. *Etika Bisnis Islam (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta. 2011.

Hatta, I. H., & Rachbini, W. "Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT Avrist Assurance". *Jurnal Manajemen*. 19(1). 2015.

Helpiani. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare (Analisis Ekonomi Islam)*. IAIN Parepare. 2020.

Hermawan, A., Wulandari, A., Buana, A. M., & Sanjaya, V. *ANALISIS PENERAPAN UPAH KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BTM BiMU SUKARAME BANDAR LAMPUNG*. UIN Raden Intan Lampung. 2019.

Ibnu, R. *Bidayatul Mujtahid (terjemahan)*. Cet II. Jakarta: Pustaka Amani. 2002.

Indramayu, M. F. *PERAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA RAYA MOTOR BANJARMASIN*. Universitas Islam Kalimantan MAB. 2021.

Jahroni, J., Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. "Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi". *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*. 4(2). 2021. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.601>.

Justin, T. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Grasindo. 2006.

Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2014.

KHASANAH, K. *Sistem Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pabrik Krupuk Impala "Mika Mandiri" Desa Demangan*

- Kecamatan Kras Kabupaten Kediri). Tulung Agung: IAIN Tulungagung. 2019.
- Kholifah. A. "Analisis Dampak Kenaikan Upah Minimum Kota (UMK) Terhadap Kesempatan Kerja Dan Investasi", Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya. 2013.
- Koentjaraningrat. *Metode Pendidikan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara. 1986.
- Lantaeda, S. B., Lengkong, F. D., & Ruru, J. "Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon". *Jurnal Administrasi Publik*. 4(48). 2017.
- Linarwati, M., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. "Studi Deskriptif Pelatihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru Di Bank Mega Cabang Kudus". *Journal of Management*. 2(2). 2016.
- Madnasir, M., Setyanto, A., & Zuliansya, A. (2022). The Application of Economic Values, Islamic Work Ethic on Welfare in Community Development. *Annual International Conference on Islamic Economics and Business (AICIEB)*, 2(1), 101-110. <https://doi.org/https://doi.org/10.18326/aicieb.v2i1.171>.
- Maguni, W., & Maupa, H. "Teori Motivasi Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam". *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*. 3(1). 2018. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>.
- Mangkunegara, A. Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset. 2009.
- Mardani. *Fiqh Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana. 2015.
- Moeherriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2012.

- Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia. 2004.
- Nasrullah. "N. *Manajemen Kinerja*". *Kelola: Journal of Islamic Education Management*. 2.(2). 2017.
- Ni'Matullah., & Susanti, P. *Observasi: Teori Dan Aplikasi Dalam Psikologi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang. 2018.
- Nilamsari, N. "*Memahami studi dokumen dalam penelitian kualitatif*". *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*. 13(2). 2014.
- Ningsih, D. (2017). "*Dampak Kenaikan Upah di Kota Batam*". *Jurnal Samudra Ekonomika*. 1(1).
- Nugrahani, F., & Hum, M. *Metode penelitian kualitatif*. Edisi. 1. Solo: Cakra Books. 2014.
- Peraturan Pemerintah RI, *PP 45 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pemberian Insentif Dan Pemberian Kemudahan Penanaman Modal Di Daerah*. 2008.
- Rahmanda, F. P. *Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang)*. Brawijaya University. 2013.
- Rini, N. "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*". *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*. (2011).
- Robbins. D. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2013.
- Rozalinda. *Fikih Ekonomi Syariah (Prinsip Dan Implementasinya Pada Sektor Keuangan Syariah)*. Jakarta: Rajawali Pers. 2017.
- Rumondor, R. D. "*PENGARUH KENAIKAN UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MANADO*". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 9(2). 2021.

- Sahzir, S., Amir, M., & Utha, A. "Sistem Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Yamaha Cabang Kendari". *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(2). 2021. <https://doi.org/10.52423/bujab.v6i2.23232>
- Salnia, Nini, Rizal, M. I. "Analisis Pemberian Insentif Dan Kinerja Karyawan PT. Makes Prima Motor Baubau". *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*. 5. 2020. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JOPSPE/article/view/13313/pdf>.
- Sandewa, F. (2019). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan". *Jurnal Clean Government*, 1(2)
- Setiawan, S., & Mulyapradana, A. "PERAN WORK MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PENGARUH REWARD INTRINSIK, SUPERVISION OF WORK & SATISFACTION OF COMPENSATION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE". *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*. 2(1). 2019.
- Sikula, A. *Personnel Administration And Human Resources Management*. Jhon Wilay and Sons. Inc. 1984.
- Surat Edar, *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 Tentang Pengelolaan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah*. 1990.
- Susiadi, A. S. *Metodologi penelitian*. Edisi. 1. Lampung: LP2M IAIN Raden Intan Lampung. 2015.
- Syafe'i, R. *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia. 2001.
- Syamsul, H., "Urgensi Ijarah Dalam Prilaku Ekonomi Masyarakat", *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, Vol.5, No. 1, 2013.
- Veithzal, R., & Ella, J. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

Waloyo. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima. 2020.

Wau Redaktur “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*”. Jakarta: STIE Santa Ursula.2020.

Yani, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana. 2012

Zaeni Ashyadie. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2007.





LAMPIRAN



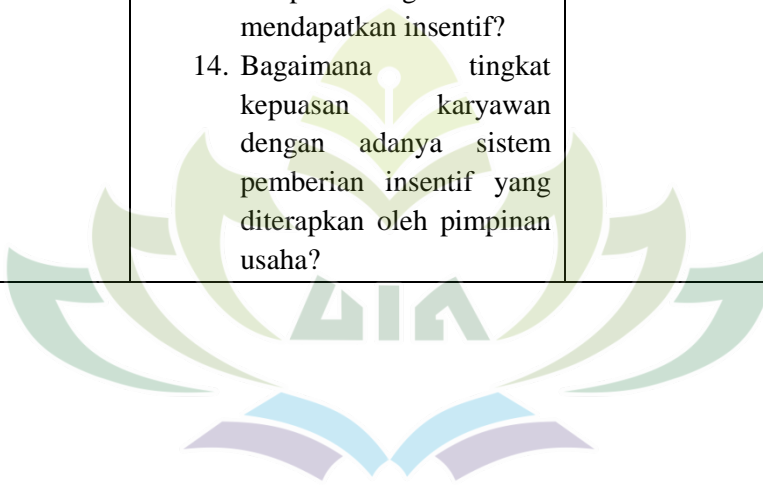


Variabel	Pertanyaan	Keterangan
<p style="text-align: center;">Kenaikan Upah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah pemberian upah sudah sesuai dengan standar yang ditentukan? 2. Bagaimana sistem kenaikan upah yang digunakan oleh UMKM Bana Bee? 3. Apakah sistem pengupahan yang digunakan sudah secara terbuka kepada para karyawan? 4. Apakah UMKM Bana Bee telah menggunakan prosedur pembayaran kenaikan upah yang baik? 5. Apakah kenaikan upah yang diberikan oleh pemilik usaha sudah sesuai dengan kinerja yang telah diberikan? 6. Apakah pemberian kenaikan upah sesuai dengan hasil produksi usaha? 7. Apakah hasil kerja karyawan sesuai dengan yang telah ditargetkan? 8. Apakah pemberian kenaikan upah sudah disesuaikan dengan pengalaman bekerja ditempat kerja anda? 9. Apakah pemberian upah 	<p style="text-align: center;">Karyawan</p>

	<p>sebesar Rp 50.000 sudah sesuai dengan pengalaman dan kontribusi saudara selama bekerja di UMKM Bana Bee?</p> <p>10. Apakah pendapatan saudara Rp1.000.000 1 bulan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari?</p> <p>11. Apakah upah rata-rata yang diterima karyawan, akan dinaikkan jika harga kebutuhan pokok naik?</p> <p>12. Bagaimana peran kenaikan upah terhadap kinerja karyawan di UMKM Bana Bee?</p> <p>13. Apakah sistem kenaikan upah dapat meningkatkan kinerja karyawan?</p>	
<p>Insentif</p>	<p>1. Sudah berapa lama pemberian insentif diterapkan di UMKM Bana Bee?</p> <p>2. Apakah menurut saudara/i sistem pemberian insentif yang diterapkan ditempat bekerja sudah baik?</p> <p>3. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian dan keadilan dalam penentuan pemberian insentif?</p> <p>4. Apa saja insentif yang</p>	<p>Karyawan</p>

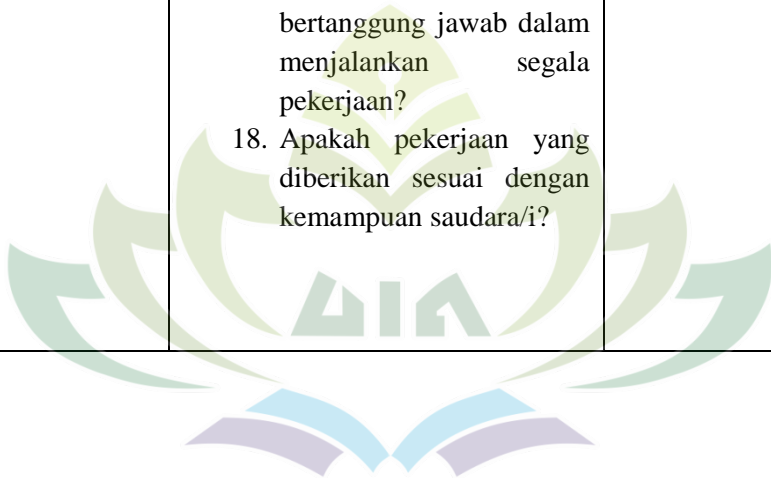
	<p>diberikan oleh UMKM Bana Bee?</p> <ol style="list-style-type: none">5. Bagaimana mekanisme pemberian insentif kepada karyawan?6. Bagaimana peran pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di UMKM Bana Bee?7. Apakah sistem pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan?8. Apakah insentif atau bonus yang diberikan sangat menarik dan memacu semangat kerja karyawan untuk memberikan kemampuan terbaik?9. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap jumlah rupiah insentif yang diberikan?10. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap ketepatan waktu dalam pemberian insentif?11. Menurut saudara/i pemberian insentif sudah sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapai? Apakah merasa puas dengan pemberian	
--	---	--

	<p>insentif yang pernah saudara/diterima?</p> <p>12. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap cara pemberian insentif yang diterapkan oleh UMKM Bana Bee?</p> <p>13. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap penentuan target produksi yang harus dicapai agar bisa mendapatkan insentif?</p> <p>14. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan dengan adanya sistem pemberian insentif yang diterapkan oleh pimpinan usaha?</p>	
--	--	--



	<ol style="list-style-type: none">7. Kedisiplinan sangat diperlukan terhadap karyawan yang bekerja dalam suatu usaha maka, apakah saudara/i selalu menerapkan kedisiplinan dalam bekerja di UMKM Bana Bee?8. Apakah saudara/i selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan?9. Apakah saudara/i selalu teliti dalam melakukan tugas yang dikerjakan?10. Apakah ada kendala yang dialami selama bekerja menjadi karyawan di UMKM Bana Bee?11. Apakah realisasi target kerja karyawan pada UMKM Bana Bee telah ditentukan?12. Apakah target yang direalisasikan sudah tercapai? Apa saja target yang sudah terealisasi? Jika ada yang belum terealisasi apa saja kendalanya?13. Bagaimana cara mengukur kualitas kinerja karyawan pada UMKM Bana Bee?14. Apakah ada ukuran pada ketetapan waktu dalam bekerja untuk menilai	
--	--	--

	<p>kinerja karyawan? Jika ada dalam hal apa saja?</p> <p>15. Keterampilan atau keahlian apa yang harus dimiliki oleh karyawan yang bekerja di UMKM Bana Bee?</p> <p>16. Apakah keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan mampu mencapai target usaha?</p> <p>17. Apakah saudara/i selalu bertanggung jawab dalam menjalankan segala pekerjaan?</p> <p>18. Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saudara/i?</p>	
--	--	--





Surat Permohonan Izin Pra Riset



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame I Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung

Nomor : 316 /Un.16/DE/PP.00.9/01/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 Eks
Perihal : Permohonan Izin Pra Riset

Bandar Lampung, 19 Januari 2022

Kepada Yth.
Pimpinan UMKM Bana Bee
Di -
Bandar Lampung

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bersama ini disampaikan permohonan izin untuk mengadakan pra riset guna penulisan skripsi mahasiswa kami sebagai berikut:

Nama / NPM : Indry Damayanti Rahma / 185101457
Jurusan / Semester : Ekonomi Syariah / VII (tujuh)
Judul Skripsi : Peran Kenaikan Upah Dan Reward System Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus UMKM Bana Bee)
Lokasi Penelitian : UMKM Bana Bee
Penanggungjawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penulisan skripsi yang bersangkutan, sebagai bahan pertimbangan Bapak/Ibu bersama ini dilampirkan 1 (satu) Eks. Proposal penelitian dimaksud.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan



Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M. Si

NIP. 194008012003121001

Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian

JAWABAN SURAT PERMOHONAN PENELITIAN

Lamp :-

Hal : Jawaban Atas Surat Permohonan Izin Pra Riset

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di -
Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andriyanto
Jabatan : Pemilik Aneka
Menerangkan bahwa,
Nama : Indry Damayanti Rahma
NPM : 1851010457
Jurusan : Ekonomi Syariah
Semester : VII (Tujuh)
Mahasiswa : UIN Raden Intan Lampung

Berdasarkan surat yang kami terima dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, mahasiswa yang bersangkutan telah disetujui untuk melakukan penelitian pada UMKM kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul:

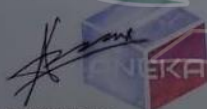
Peran Kenaikan Upah dan Reward System Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus UMKM Bana Bee)

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, 31 Januari 2022

Hormat kami,
Andriyanto



Pemilik Usaha

DOKUMENTASI

1. Wawancara Dengan Pemilik Dan Karyawan UMKM Bana Bee



2. Proses Pembuatan Produk



3. Proses Pengemasan Produk



4. Pengemasan Produk



5. Persediaan Produk Dan Bahan Baku



6. Pemasaran Produk







KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 5129 / Un.16 / P1/KT/IX / 2022

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : **Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I**
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Artikel Ilmiah Dengan Judul:

**PERAN KENAIKAN UPAH DAN PEMBERIAN INSENTIF
DALAM KINERJA TENAGA KERJA PADA KARYAWAN
DARI PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM
{ Studi UMKM Bana Bee }**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/ PRODI
INDRY DAMAYANTI RAHMA	1851010457	FEBI/ ES

Bebas Plagiasi sesuai dengan hasil pemeriksaan tingkat kemiripan sebesar 17 %. Dan dinyatakan **lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 07 September 2022
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan

PERAN KENAIKAN UPAH DAN
PEMBERIAN INSENTIF DALAM
KINERJA TENAGA KERJA PADA
KARYAWAN DARI PRESPEKTIF
EKONOMI ISLAM (Studi UMKM

Bana Bee)

by Indry Damayanti Rahma



Submission date: 07-Sep-2022 10:56AM (UTC+0700)

Submission ID: 1894149461

File name: Indry_Damayanti_Rahma_1851010457_Skripsi.docx (379.88K)

Word count: 15313

Character count: 97115

PERAN KENAIKAN UPAH DAN PEMBERIAN INSENTIF DALAM KINERJA TENAGA KERJA PADA KARYAWAN DARI PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi UMKM Bana Bee)

ORIGINALITY REPORT

17%	16%	4%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%
3	bandarlampungkota.bps.go.id Internet Source	1%
4	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet Source	1%
5	id.123dok.com Internet Source	1%
6	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1%
7	repository.iainpare.ac.id Internet Source	<1%
8	ojs.uho.ac.id Internet Source	<1%
9	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1%
10	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1%
11	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%
12	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	

		<1 %
13	journal.stiem.ac.id Internet Source	<1 %
14	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
15	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
16	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %
17	123dok.com Internet Source	<1 %
18	Wiwin Priana Primadhana, Mohammad Wahed. "Strategi Percepatan Investasi Kota Surabaya", JURNAL ECONOMIC RESOURCE, 2020 Publication	<1 %
19	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
20	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	<1 %
21	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id Internet Source	<1 %
22	www.ejournal.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
23	docplayer.info Internet Source	<1 %
24	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1 %
25	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %

26	Internet Source	<1 %
27	www.neliti.com Internet Source	<1 %
28	Nedi Hendri. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMEPENGARUHI KEPATUHAN WAJIB PAJAK DALAM MEMBAYAR PAJAK PADA UMKM DI KOTA METRO", Akuisisi: Jurnal Akuntansi, 2016 Publication	<1 %
29	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
30	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
31	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	<1 %
32	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	<1 %
33	journal.upgris.ac.id Internet Source	<1 %
34	Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya Student Paper	<1 %
35	repository.uir.ac.id Internet Source	<1 %
36	eprints.stainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
37	Submitted to Universitas Andalas Student Paper	<1 %
38	Novita Sari. "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KOSMETIK SARIAYU MARTHA TILAAAR DI KOTA JAMBI", Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2017 Publication	<1 %

39	ashhabulhadits.wordpress.com Internet Source	<1 %
40	ejournal.staimu.ac.id Internet Source	<1 %
41	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
43	www.scribd.com Internet Source	<1 %
44	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
45	eprints.ummi.ac.id Internet Source	<1 %
46	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	<1 %
47	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
48	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
49	id.scribd.com Internet Source	<1 %
50	repository.uinmataram.ac.id Internet Source	<1 %
51	repository.undaris.ac.id Internet Source	<1 %
52	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
53	Submitted to Universitas Mercu Buana Student Paper	<1 %

eprints.ipdn.ac.id

54	Internet Source	<1 %
55	eudl.eu Internet Source	<1 %
56	repo.bunghatta.ac.id Internet Source	<1 %
57	Nini Salnia, Rizal Ekonomi, Muh Ilham. "Analisis Pemberian Insentif Dan Kinerja Karyawan PT. Makes Prima Motor Baubau", Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2020 Publication	<1 %
58	Rindia Fanny Kusumaningtyas, Raynaldo Giovanni Derozari. "Tinjauan Yuridis Kepastian Hukum Penggunaan Virtual Currency dalam Transaksi Elektronik (Ditinjau dari Undang- Undang Nomor 7 Tahun 2011 Tentang Mata Uang)", Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 2019 Publication	<1 %
59	amikjtc.com Internet Source	<1 %
60	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
61	www.sulseprov.go.id Internet Source	<1 %
62	adoc.pub Internet Source	<1 %
63	docobook.com Internet Source	<1 %
64	mytida.stainidaeladabi.ac.id Internet Source	<1 %
65	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %

66	vdocuments.site Internet Source	<1 %
67	www.rumah.com Internet Source	<1 %
68	jurnal.staialhidayahbogor.ac.id Internet Source	<1 %
69	puncakbinerkotatasikmalaya.blogspot.com Internet Source	<1 %
70	www.kompasiana.com Internet Source	<1 %
71	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
72	bekasikota.go.id Internet Source	<1 %
73	digilib.iainkendari.ac.id Internet Source	<1 %
74	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
75	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
76	ejournal.warmadewa.ac.id Internet Source	<1 %
77	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	<1 %
78	es.scribd.com Internet Source	<1 %
79	moneyduck.com Internet Source	<1 %
80	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %

teknik.usni.ac.id

81	Internet Source	<1 %
82	www.lontar.ui.ac.id Internet Source	<1 %
83	www.nindr.com Internet Source	<1 %
84	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
85	ejournal-binainsani.ac.id Internet Source	<1 %
86	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
87	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
88	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On

