

**ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN DALAM  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEKERJA  
DITINJAU DARI PERSPEKTIF MANAJEMEN  
BISNIS SYARIAH**

(Studi Pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang, Desa Sidodadi,  
Kec. Bandar Surabaya, Kab. Lampung Tengah)

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat  
Syarat Guna Memperoleh Gelar (S.E) Dalam Ilmu Ekonomi Dan  
Bisnis Islam



Oleh :

**Nama : Tiana Funky**

**Npm : 1951040444**

**Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1444 H/2023 M**

**ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN DALAM  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEKERJA  
DITINJAU DARI PERSPEKTIF MANAJEMEN  
BISNIS SYARIAH**

(Studi Pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang, Desa Sidodadi,  
Kec. Bandar Surabaya, Kab. Lampung Tengah)

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat  
Syarat Guna Memperoleh Gelar (S.E) Dalam Ilmu Ekonomi Dan  
Bisnis Islam

Oleh :

**Nama : Tiana Funky**

**Npm : 1951040444**

**Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah**

**Dosen Pembimbing I : A. Zuliansyah, M.M.**

**Dosen Pembimbing II : Vicky F Sanjaya, M.Sc**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1444 H/2023 M**



## ABSTRAK

Mini plant Andalas Surya Gemilang mempekerjakan pekerja dibidang pengupasan yaitu sebanyak 29 perempuan dengan menerapkan sistem pengupahan satuan hasil sebesar 17.000/kg daging bersih serta mengalami penurunan produktivitas kerja yaitu di bawah 33%. Penelitian ini bertujuan menjelaskan sistem pemberian upah yang diterapkan pada Mini plant Andalas Surya Gemilang dalam meningkatkan produktivitas pekerja dalam tinjauan perspektif manajemen bisnis syariah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Dalam proses pengumpulan data menggunakan beberapa metode, yaitu metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan pada penelitian ini adalah sekertaris mini plant andalas surya gemilang, dan pekerja pengupas rajungan. Teknik analisis data menggunakan analisis data kualitatif (reduksi data, penyajian data, triangulasi data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penurunan produktivitas pekerja merupakan salah satu faktor pemberian upah yang belum sesuai. Pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang menerapkan sistem pengupahan satuan hasil yaitu 17.000/Kg daging bersih. Setiap pekerja tidak mengetahui jumlah kupasan yang telah dikupas, melainkan hasil keseluruhan kupasan dari pekerja dengan mendapatkan upah sama rata di setiap hari kerja. Serta belum terpenuhinya penetapan UMK Kabupaten Lampung Tengah bagi pekerja yaitu sebesar Rp. 2.444.079,29. Dan belum terpenuhinya prinsip sistem pengupahan dalam ekonomi islam yaitu adil dan layak. Karena Islam sangat menolak perilaku eksploitatif terhadap karyawan. Dan seharusnya besaran pembayarannya pun harus disesuaikan dengan hasil kerja yang telah dikerjakan, manajemen perusahaan harus secara terbuka dan jujur serta memahami kondisi internal dan situasi eksternal kebutuhan para pekerja.

**Kata kunci :Upah, dan Produktivitas Kerja**

## **ABSTRACT**

*Mini plant Andalas Surya Gemilang employs workers in the stripping sector, namely as many as 29 women by implementing a unit yield wage system of 17,000/kg net meat and experiencing a decrease in work productivity, which is below 33%. This study aims to explain the remuneration system applied to the Andalas Surya Gemilang mini plant in increasing worker productivity in a review of the perspective of sharia business management.*

*This research use descriptive qualitative approach. In the process of collecting data using several methods, namely the method of observation, interviews and documentation. The informants in this study were the secretary of the Andalas Surya Gemilang mini plant, and the crab peeler workers. Data analysis techniques used qualitative data analysis (data reduction, data presentation, data triangulation, and drawing conclusions or verification).*

*The results of the research show that the decrease in worker productivity is one of the factors in the provision of wages that are not appropriate. At the Andalas Surya Gemilang Mini Plant, a yield unit wage system is implemented, namely 17,000/Kg of clean meat. Each worker does not know the amount of peeled that has been peeled, but the overall result of peeling from workers gets the same wage every working day. And the UMK Central Lampung Regency has not been fulfilled for workers, namely Rp. 2,444,079.29. And the principles of the wage system in the Islamic economy have not been fulfilled, namely fair and proper. Because Islam strongly rejects exploitative behavior towards employees. And the amount of payment should also be adjusted to the work that has been done, company management must be open and honest and understand the internal conditions and the external situation of the needs of the workers.*

**Keywords: Wages, and Work Productivity**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADENINTAN LAMPUNG  
FAKULTASEKONOMIDANBISNISISLAM

*Alamat: Jl. Let. Kol. H. Embos Sarasin Sekeloa Bandar Lampung 35111 Telp: (0721) 781260*

**SURAT PERNYATAAN**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tiana Funky  
NPM : 1951040444  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Analisis Sistem Pengupahan Terhadap Produktivitas Pekerja Ditinjau Dari Perspektif Manajemen Bisnis Syariah (Studi Pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang, Desa Sidodadi, Kec. Bandar Surabaya, Kab. Lampung Tengah)" hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung plagiarisme karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan di sebut dalam footnote atau daftar rujukan.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Bandar Lampung, 14 April 2023



Tiana Funky  
NPM. 1951040444



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung

### SURAT PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA, DITINJAU DARI PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS SYARIAH** (Studi pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang, Desa Sidodadi, Kec. Bandar Surabaya, Kab. Lampung Tengah)

Nama : Tiana Fungsi  
NPM : 1951040444  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

### MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

A. Zuliansyah, S.SI., M.M  
NIP. 198302222009121003

Vicky F. Anjaya, M.Sc.  
NIP. 19941122019031009

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

  
Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E  
NIP. 197905142003121003



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmim, Sukarame, Kota Bandar Lampung 35131

### PENGESAHAN

**Skripsi dengan judul “ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEKERJA DITINJAU DARI PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS SYARIAH” (Studi pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang, Desa Sidodadi, Kec. Bandar Surabaya, Kab. Lampung Tengah)** disusun oleh Tiana Funky, NPM : 1951040444, Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah, telah diujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung, pada Hari/Tanggal : Kamis, 11 Mei 2023.

### TIM PENGUJI

**Ketua** : Dr. Ridwansyah, S.E., M.E.Sy.


**Sekertaris** : Sherly Etika Sari, M.Si

**Penguji 1** : Ersi Sisdianto, S.E.I., M.Ak

**Penguji 2** : A. Zuliansyah, M.M

  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
**Prof. Dr. Tulus Suryato, M.M., Akt., C.A**  
NIP. 197009262008011008



## MOTTO

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

*“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”*

(Q.S Asy-Syua’ra/26: 183)



## PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, kesabaran, serta ketekunan bagi penulis menyusun skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati karya sederhana ini penulis didedikasikan sebagai bentuk rasa terimakasih kepada :

1. Untuk kedua orang tua tercinta Bapak Lare dan Ibu Haji, terimakasih untuk setiap kehangatan dari pertama kali tangisku pecah hingga detik ini, terimakasih telah mengintaiku dengan lantunan doa yang tak pernah lelah dipanjatkan, terimakasih dan mohon maaf untuk setiap tetes keringat di usia yang tak lagi muda, sekali lagi terimakasih dan mohon maaf untuk setiap hal yang tak mungkin diucap satu persatu.
2. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung kebanggaan tempat menuntut ilmu.



## RIWAYAT HIDUP

### A. Data Pribadi

Nama : Tiana Funky  
Tempat, Tanggal lahir : Karya Makmur, 07 September  
2000  
Alamat : Dsn Kuala Seputih, Ds.  
Pasiran Jaya, Kec. Dente  
Teladas, Kab Tulang Bawang  
Nama Ayah : Ambo Lare  
Nama Ibu : Haji  
No. Telpon : 085217234528  
E-mail : [tianafungky07@gmail.com](mailto:tianafungky07@gmail.com)

### B. Data Pendidikan

2007-2013 : SD N 1 Pasiran Jaya, Tulang  
Bawang  
2013-2016 : SMP PGRI 1 Bandar  
Surabaya, Lampung Tengah  
2016-2019 : SMK N 1 Ketapang, Lampung  
selatan  
2019 : Mahasiswi UIN Raden Intan  
Lampung

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT. Karena nikmat dan limpahan rahmat dan hidayah –nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “Analisis Sistem Pengupahan Terhadap Produktivitas Pekerja Ditinjau Dari Perspektif Manajemen Bisnis Syariah (Studi pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang, Desa Sidodadi, Kec. Bandar Surabaya, Kab. Lampung Tengah)” dengan baik dan lancar. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan juga keluarga, para sahabat, serta para pengikut beliau

Penulisan skripsi ini menjadi salah satu syarat untuk menyesuaikan studi pada program strata satu (S1) pada program studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E). terselesaikannya skripsi ini berkat banyak bimbingan serta bantuan berbagai pihak oleh karena itu pada kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt, CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E., selaku ketua jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
3. Bapak A. Zuliansyah, M.M., selaku pembimbing akademik satu terima kasih atas kesediaan dalam memberikan bimbingan saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Vicky. F. Sanjaya, M.Sc., selaku pembimbing akademik dua dengan tulus dan sabar meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan dan membantu penulis.

6. Bapak Firdaus selaku pimpinan Mini Plant Andalas Surya Gemilang yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Orang tua, Bapak Lare dan Ibu haji, kakak-kakak tercinta yang telah mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan perkuliahan dari awal hingga akhir.
8. M. Faisal Al Farabi, yang selalu menemani dalam keadaan suka maupun duka.
9. Teman-temanku seperjuangan kelas F jurusan Manajemen Bisnis Syariah.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada Orang Tua, Bapak dan Ibu dosen, Sahabat dan seluruh pihak yang terlibat. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Hal ini tidak lain karena keterbatasan kemampuan, waktu, dan biaya yang dimiliki. Untuk itu kiranya para pembaca dapat memberikan kritik, saran, dan masukan yang membangun guna melengkapi tulisan ini dan menjadikannya lebih baik lagi.

Bandar Lampung, 20 Maret 2023  
Penulis,

Tiana Funky  
1951040444

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>

### BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang .....	2
C. Fokus Penelitian .....	16
D. Rumusan Masalah .....	16
E. Tujuan Penelitian .....	17
F. Manfaat Penelitian .....	17
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	17
H. Metode Penelitian .....	20
1. Jenis Dan Sifat Penelitian .....	20
2. Lokasi Penelitian .....	21
3. Sumber Data Penelitian .....	22
4. Metode Pengumpulan Data .....	23
5. Keakuratan Data dalam Penelitian Kualitatif .....	25
6. Analisis Data .....	27
7. Sistematika Penulisan .....	28

## **BAB II LANDASAN TEORI**

A. <i>Motivation and Performance Model Theory</i> .....	30
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	31
1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	34
2. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....	37
3. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	39
C. Produktivitas Kerja.....	41
1. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja .....	44
2. Pengukuran Produktivitas Kerja .....	48
3. Indikator Produktivitas Kerja.....	49
D. Sistem Upah .....	52
1. Sistem Pengupahan Menurut Undang-Undang .....	52
2. Sistem Pengupahan Menurut Undang-Undang Ditinjau Dalam Ekonomi Islam .....	55
3. Macam-Macam Sistem Upah.....	59
4. Faktor-Faktor Sistem Upah.....	61
5. Indikator Sistem Upah .....	62

## **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A. Profil Lokasi Penelitian .....	65
1. Sejarah Berdirinya Mini Plant Andalas Surya Gemilang .....	65
2. Lokasi.....	65
3. Fasilitas .....	66
4. Struktur Organisasi .....	66
B. Penyajian Fakta Dan Data Penelitian .....	67
1. Identitas Responden .....	67
2. Penyajian Fakta.....	68

## **BAB IV ANALISIS DATA**

A. Analisa Data .....	73
1. Uji Kredibilitas .....	73
B. Temuan Penelitian .....	78

1. Peran sistem upah dalam meningkatkan produktivitas pekerja ditinjau dari manajemen bisnis pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang .....	78
2. Peran sistem upah dalam meningkatkan produktivitas pekerja ditinjau dari manajemen bisnis Syariah pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang .....	82

## **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	87
B. Rekomendasi .....	88

## **DAFTAR RUJUKAN**

## **LAMPIRAN**





## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Data Desa di Kecamatan Bandar Surabaya .....	5
<b>Tabel 1.2</b> Data Produktivitas Kerja.....	8
<b>Tabel 1.3</b> Data UMK Lampung Tengah Tahun 2020-2023.....	12
<b>Tabel 1.4</b> Data Upah Pekerja .....	13
<b>Tabel 3.1</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
<b>Tabel 3.2</b> Data Upah Pekerja .....	65
<b>Tabel 3.3</b> Data Produktivitas .....	64
<b>Tabel 4.1</b> Data Triangulasi .....	67
<b>Tabel 4.2</b> Data Upah Pekerja .....	73
<b>Tabel 4.3</b> Data UMK Lampung Tengah Tahun 2020-2023.....	74



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gamabar 2.1</b> Fungsi Manajemen .....	32
<b>Gambar 2.2</b> Skema Konsep Pengupahan Menurut UU No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan .....	51
<b>Gambar 2.3</b> Skema Konsep Pengupahan Dalam Ekonomi Islam .....	54



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Sebagai kerangka awal sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, Penegasan terhadap istilah judul dalam setiap penelitian sangat diperlukan, Hal ini bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan di dalam memahami maksud suatu judul, adapun judul penelitian ini adalah “Analisis Sistem Pengupahan Dalam Meningkatkan Produktivitas Pekerja Ditinjau Dari Perspektif Manajemen Bisnis Syariah (Studi pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang, Desa Sidodadi, Kec. Bandar Surabaya, Kab. Lampung Tengah)”. Adapun uraian dari istilah-istilah di atas adalah sebagai berikut :

#### **1. Upah**

Peraturan pemerintah RI nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>1</sup>

#### **2. Produktivitas**

Secara umum menurut *International Labour Organization* (ILO) atau organisasi perburuhan internasional, produktivitas kerja secara ilmu hitung merupakan perbandingan antara jumlah hasil

---

<sup>1</sup> KEMENPERIN, “Undang-undang RI Nomor 78 Tahun 2015”

yang didapat dengan jumlah sumber daya yang digunakan selama proses produksi berlangsung.<sup>2</sup>

### 3. Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>3</sup>

Berdasarkan dari penjelasan istilah-istilah diatas dapat diketahui bahwa yang dimaksud dari judul ini adalah suatu penelitian ilmiah dengan berlandaskan Al-Quran, As-Sunnah, tentang Analisis Sistem Pengupahan Terhadap Produktivitas Pekerja, Ditinjau Dari Perspektif Manajemen Bisnis Syariah.

### B. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara kepulauan dengan panjang garis pantai 81.000 km merupakan kawasan pesisir dan lautan yang memiliki berbagai sumberdaya hayati yang sangat besar dan beragam.<sup>4</sup> Berbagai sumberdaya hayati tersebut merupakan potensi pembangunan yang sangat penting sebagai sumber-sumber pertumbuhan ekonomi baru. Keadaan tersebut seharusnya betul-betul dapat dimanfaatkan oleh masyarakat Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan bersama. Karena sumber daya alam pada sektor kelautan merupakan salah satu sumber daya alam yang penting bagi hajat hidup masyarakat dan memiliki potensi dijadikan sebagai penggerak. Oleh karena itu, perlu adanya kesadaran bersama akan pentingnya mengelola dan mengembangkan sumber daya kelautan ini

---

<sup>2</sup> ILO, "Program Pekerjaan Layak Nasional (DWCP) untuk Indonesia 2020-2025," 2020, 67.

<sup>3</sup> KEMENPERIN, "Undang - Undang RI No 13 tahun 2003."

<sup>4</sup> Siti Robiah Adawiyah Siti Robiah Adawiyah, "Ekonomi Maritim Dan Sains Berbasis Al-Quran," *SPEKTRA : Jurnal Kajian Pendidikan Sains* 3, no. 1 (2017): 118, <https://doi.org/10.32699/spektra.v3i1.26>.

demikian kesejahteraan masyarakat Indonesia yang lebih baik. Sebagaimana telah dijelaskan dalam alquran surat Al-Nahl (14) :

وَهُوَ الَّذِي سَخَّرَ الْبَحْرَ لِتَأْكُلُوا مِنْهُ لَحْمًا طَرِيًّا وَتَسْتَخْرِجُوا مِنْهُ حِلْيَةً  
تَلْبَسُونَهَا وَتَرَى الْفُلْكَ مَوَاجِرَ فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

*“Dan Dia-lah, Allah yang menundukkan lautan (untukmu), agar kamu dapat memakan daripadanya daging yang segar (ikan), dan kamu mengeluarkan dari lautan itu perhiasan yang kamu pakai; dan kamu melihat bahtera berlayar padanya, dan supaya kamu mencari (keuntungan) dari karunia-Nya, dan supaya kamu bersyukur. ” (Q.S Al-Nahl (14)*

Ayat ini secara tidak langsung mengajak manusia untuk dapat memanfaatkan hasil laut secara optimal, dan mencari anugrah-anugrah dari Allah Swt untuk kemudian bisa dijadikan media untuk bersyukur.<sup>5</sup>

Rajungan dan kepiting merupakan salah satu kekayaan laut yang dijadikan mata pencaharian oleh sebagian masyarakat yang terletak dipinggiran laut. Selain hasilnya yang sangat menjanjikan karena daging rajungan tersebut dijadikan bahan ekspor keberbagai penjuru dunia serta rajungan merupakan jenis makanan yang populer dan mempunyai harga cukup mahal.<sup>6</sup> Komoditas Rajungan (*Portunus*

<sup>5</sup> M.Ag Dr. H. Azhari Akmal Tarigan, *TAFSIR AYAT-AYAT EKONOMI AL-QUEAN* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012).

<sup>6</sup> Eko Adi Sumitro dan Imam Hanafi, “Journal of Food Technology and Agroindustry Volume 1 No 2 Agustus 2019 EVALUASI PROSES PENGOLAHAN DAGING RAJUNGAN PADA PT KML LOBUK KECAMATAN BLUTO KABUPATEN SUMENEP Evaluation Process Of Crab Meat Processing At PT . KML In Lobuk Village , Bluto Sub Distr” 1, no. 2 (2019): 9–14.

*pelagicus*) disisi ekonomi merupakan hasil perikanan dengan nilai jual tinggi sehingga menjadi komoditas ekspor. Indonesia merupakan negara ekspor Rajungan (*Portunus pelagicus*) ke berbagai negara seperti negara Singapura, Malaysia, China, Jepang dan beberapa negara di Eropa khususnya negara Amerika. Setiap tahunnya hampir 90% produksi daging Rajungan (*Portunus pelagicus*) Indonesia masuk ke pasaran Amerika. Permintaan Rajungan (*Portunus pelagicus*) dan Kepiting dari pengusaha restoran seafood Amerika serikat mencapai 450 ton tiap harinya.

Setelah Rajungan (*Portunus pelagicus*) didaratkan oleh nelayan hingga ke tangan konsumen, ada suatu rantai yang menghubungkan antar pelaku distribusi. Rantai ini disebut dengan rantai pasok. Rantai pasok merupakan sebuah kegiatan yang terkoordinasi bersama-sama melakukan penyaluran produk dari produsen hingga konsumen akhir. Permintaan kepiting rajungan lebih tinggi datang dalam bentuk olahan daging rajungan, sehingga industri pengolahan daging rajungan ini menjadi sangat penting untuk dikembangkan dalam meningkatkan nilai hasil perikanan.<sup>7</sup> Kondisi ini dapat menjadi peluang pasar yang potensial bagi industri daging rajungan yang ingin mengembangkan usahanya.

Di kecamatan Bandar Surabaya, Lampung Tengah merupakan daerah industri pengolah hasil laut yang bergerak di bidang pengupasan rajungan dengan nama mini plant. Adapun keuntungan dari pembukaan mini plant tersebut adalah membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat sekitar. Bandar Surabaya secara geografis terletak disebelah Timur Wilayah Kabupaten Lampung Tengah dan diapit 2 (dua) aliran sungai yang cukup besar yaitu Way Seputih dan Way

---

<sup>7</sup> Rismaniswati, "STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA KEPITING RAJUNGAN Mini Plant NAI GALESONG DI DESA BONTOSUNGGU KABUPATEN TAKALAR" *Fokus Ekonomi* 2, no. 2 (2007): 81–91.

Pegadungan, dengan koordinat antara 105,58 Bujur Timur 04,36 Lintang Selatan dengan permukaan merupakan dataran rendah yang bergelombang dengan ketinggian dari permukaan laut + 20 meter, dengan jarak tempuh 90 Km ke Ibu Kota. Kabupaten Lampung Tengah dan 135 Km ke Ibu Kota Provinsi Lampung dengan jumlah 10 desa yaitu dengan jarak tempuh menuju dermaga perairan sungai way seputih :

**Tabel 1.1**  
**Desa Di Kecamatan Bandar Surabaya**

<b>Nama Desa</b>	<b>Jarak Tempuh Menuju Pelabuhan</b>
Beringin Jaya	9,3 km
Cabang	0 km
Cempaka Putih	6,8 km
Gaya Baru	17, km
Rajawali	20,7
Sidodadi	5,3 km
Subang Jaya	18,8 km
Sumber Agung	5,8 km

Surabaya Ilir	12,7 km
Subang Baru	14,2 km

*Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*

Dari letak geografis tersebut terdapat 3 desa yang dekat menuju pelabuhan yang berhadapan langsung dengan sunagai Way Seputih, Desa Cabang merupakan tempat pelabuhan untuk kapal bersandar, kapal yang bersandar biasanya mengangkut hasil laut, seperti ikan, udang dan rajungan. Tempat tersebut menjadi tempat pelelangan. Dan desa selanjutnya yaitu desa Sidodadi, Sumber Agung dan Cempaka Putih menjadi tempat berdirinya mini plant pengupasan rajungan.

Mini plant Andalas Surya Gemilang terletak di Desa sidodadi, dusun IV, menjadi tempat utama mini plant pengupasan rajungan karena letaknya yang cukup dekat dengan pelabuhan. Para pekerja mini plant tersebut mempekerjakan perempuan dibidang pengupasan yaitu sebanyak 29 perempuan. Mempekerjakan perempuan dianggap efisien dalam pengupasan karena perempuan di diidentikkan dengan sifat lemah lembut, rajin, halus, telaten yang membuat hasil kerja menjadi rapih dan agar meminimalisir rusak atau terbuangnya daging rajungan di sela-sela cangkang pada saat pengupasan.<sup>8</sup> Al-Qur'an sendiri mengatakan bahwa pahala setiap orang yang beramal—laki-laki maupun perempuan, besar kecil, tua muda—sepanjang dirinya cakap hukum (memenuhi persyaratan syar'i), maka ia berhak

---

<sup>8</sup> Darsono Wisadirana dan Ratih Kusula Dewi, " PERAN PEREMPUAN DALAM INDUSTRI KECIL (STUDI KASUS PEREMPUAN BEKERJA PADA INDUSTRI KECIL" 101, no. 3 (2004): 55.



mendapatkan pahala dari hasil perbuatannya. Artinya, tidak ada perbedaan reward yang akan diterima oleh seorang pelaku kebajikan hanya karena perbedaan jenis kelamin ataupun umur. Sebagaimana diterangkan dalam Al-Qur'an surat An-Nahl(16): 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”* (QS. An-Nahl (16): 97)

Dari ayat Al-Qur'an di atas menjelaskan ajaran persamaan laki-laki dan perempuan dalam Islam, bisa di tarik benang merah bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hak dan kewajiban yang sama, termasuk dalam hal bekerja. tidak ada diskriminasi bagi wanita dalam hal meniti karier. Perbedaan hanya terletak pada jenis pekerjaan yang akan dibedakan menurut kredibilitas, skill dan kompetensi masing-masing. Artinya, perbedaan hanya terletak pada peran yang bersifat kodrati. Tentu, hamil dan menyusui merupakan tanggung jawab istri, bukan suami, karena ia bersifat kodrati.<sup>9</sup>

Untuk mewujudkan tujuan organisasional dalam mencapai target perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas. Dalam penelitian yang di tulis oleh Heni Noviarita dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga

---

<sup>9</sup> Dr. H. Azhari Akmal Tarigan, *TAFSIR AYAT-AYAT EKONOMI AL-QUEAN*.

Kependidikan Universitas Uin Raden Intan Lampung” mengatakan bahwa produktivitas secara umum adalah suatu ukuran dari *output* barang dan jasa di bandingkan dengan input input tenaga kerja. Peningkatan produktivitas berarti mendapat lebih banyak keluaran dari masukan.<sup>10</sup> Dan buku yang di tulis oleh Agus Pahrudin, Tulus Suryanto, Syaiful Bahri dengan judul “Kajian Pengawasan & Keikatan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas”, peningkatan produktivitas bukan disebabkan oleh peningkatan alokasi pemasukan (*input*) dari segi jumlah melainkan oleh peningkatan kualitas sumberdaya manusia.<sup>11</sup>

Produktivitas secara sederhana menggambarkan pengaruh antara masukan (*input*), yaitu jumlah tenaga, mesin, tanah, energi, bangunan dan sebagainya dengan keluaran (*output*) yang dihasilkan melalui faktor produksi melalui pemanfaatan mutu atau kualitas sumber daya. Dan salah satu masalah yang menarik untuk dikaji saat ini adalah mengenai rendahnya produktivitas kerja. Produktivitas merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan setiap organisasi. Produktivitas kerja yang rendah akan mempengaruhi mutu organisasi, karena produktivitas kerja digunakan untuk mengukur hasil kualitas sumber daya yang dimiliki organisasi pada suatu pekerjaan tertentu sekaligus untuk mengetahui tingkat kesesuaian dengan kebutuhan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti menemukan fakta bahwa pada mini plant tersebut mengalami ketidak

---

<sup>10</sup> Heni Noviarita, *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS UIN RADEN INTAN LAMPUNG* (Bandar Lampung: LP2M UIN RADEN INTAN LAMPUNG, 2017)., h.16

<sup>11</sup> Syaiful Bahri, Agus Pahrudin, Tulus Suryanto, *Kajian Pengawasan & Keikatan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja* (Lampung Selatan: Pustaka Ali Imron, 2013)., h.7

stabilan produktivitas kerja yaitu di bawah 33%. Pada mini plant tersebut memiliki standar produktivitas minimal 33% dan maksimal 39%. Di bawah 33% menunjukkan bahwa hasil kupasan rajungan kurang baik dalam arti banyak daging yang terbuang atau rusak pada saat pengupasan, di atas 39% menunjukkan bahwa terdapat kesalahan dalam penimbangan daging bersih dan perlu pengecekan ulang.<sup>12</sup>

**Tabel 1.2**  
**Data Produktivitas**

<b>Bulan</b>	<b>Input</b>	<b>Output</b>	<b>Produktivitas</b>
November	8.239	2.893	35%
Desember	7.982	2.557	32%
Januari	8.507,5	2.507	29%
Februari	8.885	2.950,95	33,2%
Maret	8.730	2.873,59	32,9%
April	8.459	2.900,07	34,2%
Mei	7.614	2.806,86	30 %
Juni	7.035	2.248	31%

---

<sup>12</sup> Erma Erviana, sekretaris mini plant, *wawancara*, sidodadi, 25 oktober 2022

Juli	8.124	2.810,02	34,5%
Agustus	8.170	2.823	34%
September	8.091	2.598	32 %
Oktober	7.302	2.385,07	32%

*Sumber : pembukuan produktivitas kerja Priode November 2021-  
Oktober 2022*

Jika penurunan produktivitas kerja berljaut terus menerus dapat mengkhawatirkan penutupan mini plant, dan berdampak terhadap prekonomian masyarakat sekitar, pendistribusian dari nelayanpun terhenti, dan hilangnya lapangan kerja untuk para pekerja pengupas rajungan.

Produktivitas kerja seorang muslim tercermin dari kuantitas dan kualitasnya. Dalam hal ini digambarkan pada QS Al An'aam : 142

وَمِنَ الْأَنْعَامِ حَمُولَةٌ وَفَرَسَاتٌ كُلُّوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعُوا  
خُطُوتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

*“Dan di antara hewan ternak itu ada yang dijadikan untuk pengangkutan dan ada yang untuk disembelih. makanlah dari rezki yang telah diberikan Allah kepadamu, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu” (Q.S. Al-An'aam : 142)*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia setelah mengamati hewan menjadi pemikul beban, maka terciptalah inovasi kendaraan bermotor seperti motor, mobil, bis, truk, kereta, kapal terbang, kapal

laut, dan angkutan lain. Belalai gajah menginspirasi manusia untuk menciptakan gardabarat (gerbang penghubung antara bangunan terminal lapangan terbang dengan pesawat terbang) dan beko (kendaraan untuk mengeruk atau menguruk tanah. Begitulah manusia menjalankan aktivitasnya sebagai khalifah di hamparan bumi dengan keteraturan, yang dengan akalunya selayaknya dapat menghasilkan produktivitas terbaiknya.<sup>13</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Andini Utari Putri dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja” menganjurkan pada pihak industri untuk mencermati pemberian upah yang adil serta layak sehingga motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat menambah produktivitas kerja guna memenuhi permintaan pasar dilapangan.<sup>14</sup> Hal ini sesuai penelitian penelitian Ruslan Abdul Ghofur dalam buku yang berjudul “Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam” menyatakan bahwa dalam perspektif ekonomi islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian yaitu adil dan layak.<sup>15</sup> Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Veronika Nugraheni Sri Lestari, Dwi Cahyono ,Muh. Barid Nizaruddin Wajdi dengan judul “Sistem Pengupahan di Indonesia” mengatakan bahwa sistem pengupahan di Indonesia belum sesuai dengan Undang-Undang no.13 tahun 2003 yang pada umumnya

---

<sup>13</sup> Dr. H. Azhari Akmal Tarigan, *TAFSIR AYAT-AYAT EKONOMI AL-QUEAN*.

<sup>14</sup> Andini Utari Putri, “Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Usaha Roti Donat Eve Bakery di Palembang),” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 11, no. 1 (2020): 40, <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v11i1.1060>.

<sup>15</sup> Ruslan Abd. Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (bandar lampung: Arjasa Pratama, 2022)., h.12

didasarkan dengan menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya serta mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.<sup>16</sup>

Dalam ekonomi islam, upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, sepertilahnya sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.<sup>17</sup> Dalam hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an:

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

“Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.” ( Q. S. Al-Baqarah : 279)

Ayat di atas memberikan penegasan dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain dan juga tidak merugikan kepentingannya sendiri.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Veronika Nugraheni Sri Lestari, Dwi Cahyono, dan Muh. Barid Nizaruddin Wajdi, “Sistem Pengupahan di Indonesia,” *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* 8, no. 2 (2017): 144–54.

<sup>17</sup> Ika Novi Nur Hidayati, “Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif Ika Novi Nur Hidayati,” *Az Zarqa* 9, no. 2 (2017): 191.

<sup>18</sup> Dr. H. Azhari Akmal Tarigan, *TAFSIR AYAT-AYAT EKONOMI AL-QUEAN*.

Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh yang salah satu bentuk perlindungannya adalah upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pengupahan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana telah diatur dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.”<sup>19</sup>

**Tabel 1.3**

**Data UMK Lampung Tengah Tahun 2020-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Rp</b>
2020	2.432.001,57
2021	2.442.513,12
2022	2.444.079,29
2023	2.639.972,25

---

<sup>19</sup> KEMENPERIN, “Undang - Undang RI No 13 tahun 2003.”

Sumber:<https://disnaker.lampungtenangkab.go.id/post/berita/read-sidang-penetapan-umk-kab-lampung-tengah>

Upah seolah-olah kata-kata yang selalu membuat pihak manajemen perusahaan berfikir ulang dari waktu ke waktu untuk menetapkan kebijakan tentang upah. Upah juga yang selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan karyawan seperti yang banyak terjadi akhir-akhir ini. Hal yang tidak kalah pentingnya dari manajemen pengupahan adalah besar upah yang diterima. Banyak terjadi kasus dimana seorang karyawan yang protes kepada pihak manajemen akibat gajinya yang di berikan sama rata kepada para pekerja baik itu pada pegawai baru, yang belum menguasai pekerjaannya ataupun pada pekerja yang sudah lama bekerja yang telah berpengalaman.

Pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang memberikan upah pada pekerja pekerja perempuan yang bertugas dalam pengupasan rajungan menerapkan sistem pengupahan satuan hasil sebesar 17.000/kg daging bersih. Yang mengakibatkan kualitas hasil produksi kurang terjamin karena pekerja akan cenderung terfokus pada upaya untuk mengerjakan sebanyak-banyaknya. Pendapatan tenaga kerja cenderung tidak teratur.

**Tabel 1.4**

**Data Upah Pekerja**

<b>Bulan</b>	<b>Output</b>	<b>Tenaga kerja</b>	<b>Rata-rata</b>
November	2.893	29	1.695.896



Desember	2.557	29	1.498.931
Januari	2.507	29	1.469.620
Februari	2.950,95	29	1.729.310
Maret	2.873,59	29	1.684.172
April	2.900,07	29	1.700.000
Mei	2.806,86	29	1.644.896
Juni	2.248	29	1.317.793
Juli	2.810,02	29	1.647.241
Agustus	2.823	29	1.654.862
September	2.598	29	1.522.965
Oktober	2.385,07	29	1.398.103

*Sumber : pembukuan produktivitas kerja Priode November 2021-  
Oktober 2022*

Jika pengusaha dituntut untuk memberikan upah tinggi terhadap pekerja/buruhnya padahal produktivitas dari pekerja/buruhnya tidak sebanding dengan cost yang dikeluarkan oleh pengusaha, tentu cepat atau lambat perusahaannya akan runtuh dan artinya tidak hanya pengusaha saja yang menderita kerugian, namun banyak pihak yang akan merasakan dampaknya, terutama pihak pekerja/buruh yang akan

kehilangan mata pencahariannya, selain itu pemerintah juga akan kehilangan devisa. Kesejahteraan pekerja/buruh dapat dikatakan akan terjamin jika semua berjalan dengan seimbang. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengangkat sebuah penelitian yang berjudul “**Analisis Sistem Pengupahan Dalam Meningkatkan Produktivitas Pekerja Ditinjau Dari Perspektif Manajemen Bisnis Syariah (Studi pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang, Desa Sidodadi, Kec. Bandar Surabaya, Kab. Lampung Tengah)**”.

### **C. Fokus penelitian**

Agar pembahasan dalam penelitian ini dapat mudah dipahami dan sesuai dengan sasaran yang di inginkan, maka penulis memberi titik fokus dalam penelitian ini. Adapun fokus penelitian ini yaitu penulis hanya berfokus pada Analisis Sistem Pengupahan Dalam Meningkatkan Produktivitas Pekerja Ditinjau Dari Perspektif Manajemen Bisnis Syariah (Studi pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang, Desa Sidodadi, Kec. Bandar Surabaya, Kab. Lampung Tengah)., yang mana penelitian ini menggunakan variabel Independen yaitu sistem pengupahan serta variabel dependen yaitu produktivitas pekerja.

### **D. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan penelitian ini adalah

1. Bagaimana peran sistem pengupahan dalam meningkatkan produktivitas pekerja ditinjau dari perspektif manajemen bisnis?
2. Bagaimana peranan sistem pengupahan dalam meningkatkan produktivitas pekerja ditinjau dari perspektif manajemen bisnis syariah?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peran sistem pengupahan dalam meningkatkan produktivitas pekerja ditinjau dari perspektif manajemen bisnis.
2. Untuk mengetahui peran sistem pengupahan dalam meningkatkan produktivitas pekerja ditinjau dari perspektif manajemen bisnis syariah.

### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis penelitian ini adalah agar dapat menjadi tambahan literatur atau referensi dan penambahan ilmu pengetahuan penulis serta pembaca mengenai ilmu-ilmu manajemen bisnis syariah khususnya yang berkaitan tentang sistem upah.
2. Manfaat praktis penelitian ini menjadi sarana belajar, pelatihan kemampuan di lapangan dan di pendalaman ilmu pengetahuan mengenai analisis sistem pengupahan dalam meningkatkan produktivitas pekerja, ditinjau dari perspektif manajemen bisnis syariah.

### **G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Dalam melakukan penelitian, terdapat penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian ini sehingga dapat dijadikan acuan yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian yang di tulis oleh Yosua Daniel dengan judul “Pemberian Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Puninar Yusen Logistics Indonesia Di Jakarta”.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu pada variabel X yaitu upah dan Variabel Y yaitu Produktivitas kerja. Serta dengan menggunakan *Grand Theory Job Performance Theory*

Perbedaan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif, sedangkan dalam penelitian yang akan di tulis peneliti menggunakan metode kualitatif.

Adapun hasil penelitian ini yaitu ditemukan bukti empiris bahwa secara simultan Pemberian Upah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Puninar Yusen Logistics Indonesia perusahaan.<sup>20</sup>

2. Penelitian yang di lakukan oleh Ruslan Abdul Ghofur yang judul “PENGUPAHAN dalam Sistem Upah Indonesia dan Islam”.

Persamaan dalam penelitian ini pada variabel X yaitu upah. Dengan menggunakan teori ekonomi, upah didefinisikan sebagai pembayaran atas jasa fisik dan mental yang diberikan pekerja kepada pengusaha. Dalam teori upah efisiensi disebutkan bahwa upah yang tinggi membuat pekerja lebih produktif. Pekerja yang membayar upah cukup gizi lebih banyak, dan pekerja yang lebih sehat akan lebih produktif. Teori efisiensi upah menyatakan bahwa produktivitas pekerja meningkat seiring dengan tingkat upah.

Perbedaan dalam penelitian yang di tulis oleh Ruslan Abdul Ghofur ini yaitu hanya membahas teori sistem pengupahan dalam lingkup besar yang terjadi pada indonesia, sedangkan dalam penelitian yang akan di tulis peneliti akan menganalisis sistem upah

---

<sup>20</sup> Yosua Daniel, “PENGARUH PEMBERIAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. PUNINAR YUSEN LOGISTICS INDONESIA DI JAKARTA,” *Jurnal Omline Internasional & Nasional* 5, no. 2 (2017): 1689–99.

dalam sektor industri terkecil yaitu pada mini plant Andalas surya gemilang.

Hasil penelitian yang di tulis oleh Ruslan Abdul Ghofur adalah relevansi konsep pengupahan dalam ekonomi Islam dengan pengupahan di Indonesia yaitu :<sup>21</sup>

- a. Peraturan pengupahan di Indonesia mencakup kebutuhan hidup pekerja. Namun jika dilihat dalam konsep Islam, seharusnya pengusaha memberikan upah pekerja berdasarkan seberapa besar beban atau biaya hidup yang mereka tanggung.
  - b. Kebijakan ketenagakerjaan dan pengupahan juga harus memperhatikan komponen biaya secara keseluruhan, dan jangan sampai kebijakan pengupahan tidak melihat kondisi pekerja berdasarkan moral dan hukum.
  - c. Kebijakan upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, peran pemerintah dalam hal pengupahan sangat dibutuhkan sebagai mediator.
  - d. Setiap kebijakan, terutama yang berkaitan dengan masalah upah dan standar upah yang diperbarui, terutama menyesuaikan pasar tenaga kerja dan inflasi ekonomi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hj. Tita Meirina Djuwita dengan judul “PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI”

Persamaan dalam penelitian terletak pada variabel Y yaitu Produktivitas kerja. Serta menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yaitu Konsep pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara yang dilakukan dengan maksud untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan

---

<sup>21</sup> Ruslan Abdul Ghofur, “Pengupahan dalam Sistem Upah Indonesia dan Islam,” *Al-Adalah* 15, no. 2 (2019): 263, <https://doi.org/10.24042/adalah.v15i2.2623>.

kompetitif. Berdasarkan pengalaman praktik bahwa pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Perbedaan dalam penelitian yang di tulis oleh Hj. Tita Meirina Djuwita yaitu hanya membahas teori pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan dalam penelitian yang di tulis, peneliti akan menganalisis produktivitas pekerja dalam sektor industri terkecil yaitu pada mini plant Andalas surya gemilang.

Dengan hasil penelitian yang di tulis oleh Hj. Tita Meirina Djuwita yaitu :<sup>22</sup>

Pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan dengan baik akan menghasilkan output yang bermutu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dapat mempersiapkan pegawai yang efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Metode memegang peranan penting dalam menyampaikan suatu maksud, termasuk dalam suatu penelitian. Maka dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif. Jenis Penelitian ini memakai jenis penelitian Deskriptif Kualitatif yaitu jenis penelitian yang menggunakan pendekatan studi kasus dan paradigma yang berhubungan langsung dengan lapangan atau "*field research*". Dimana penelitian ini disebut „metode penelitian

---

<sup>22</sup> Hj Tita Meirina Djuwita, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Pegawai," *Jurnal Manajerial* 10, no. 19 (2011): 15–21.

naturalistik” karena penelitian dilakukan pada kondisi alamiah (Natural Setting).<sup>23</sup>

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan berusaha melaksanakan pengkajian data deskriptif yang akan dituangkan dalam bentuk laporan atau uraian. Tujuannya adalah untuk menjelaskan objek yang relevan dengan fenomena yang diamati dan menjelaskan karakteristik fenomena atau masalah yang ada, oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan menggambarkan, meringkas berbagai kondisi situasi untuk memperoleh pengetahuan tentang sistem pengupahan terhadap produktivitas pekerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif yaitu tidak memerlukan hipotesis.<sup>24</sup>

Sifat penelitian ini adalah penelitian lapangan yaitu data yang dianalisis didapat dari lapangan yang diperoleh melalui wawancara atau observasi langsung. Sumber data penelitian kualitatif adalah tampilan yang berupa kata-kata lisan atau tertulis yang dicermati peneliti, dan benda yang diamati sampai detailnya agar dapat ditangkap maknanya yang tersirat dalam dokumen atau bendanya.

## **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ditentukan secara purposive artinya penelitian dipilih berdasarkan tujuan tertentu yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian, daerah penelitian ditetapkan di desa Sidodadi, Kec. Bandar Surabaya, Kab Lampung Tengah.

---

<sup>23</sup> Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, n.d., 2019)., h.12

<sup>24</sup> Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014)., h.7

### 3. Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah semua keterangan yang diperoleh dari responden ataupun berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistic atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian tersebut. Dalam penelitian pada umumnya terdapat dua jenis data yang analisis, yaitu adalah:

#### a. Data Primer

Data Primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari pihak lapangan melalui wawancara mendalam. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu metode survei dan metode observasi.<sup>25</sup>

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui survey langsung dan pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang, Desa Sidadadi, Kec. Bandar Surabaya, Kab. Lampung Tengah.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah teknik pengumpulan data berupa riset yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku, jurnal, data badan pusat statistik, dan sumber lainnya yang berkaitan.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Husain Usman dan Purnomo Setiady Akbar, Metodologi Penelitian Sosial, (Cet. IV; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001)., h. 73

<sup>26</sup> Husain Usman dan Purnomo Setiady Akbar, Metodologi Penelitian Sosial, (Cet. IV; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), h. 73.



#### 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data atau informasi dalam suatu penelitian. Untuk mendapatkan data yang di perlukan, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

##### a. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Metode wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab berlangsung kepada obyek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari obyek yang diteliti.

Data yang di perlukan yaitu seputar pemberian upah , kecukupan upah yang di berikan, jam kerja, kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu para pekerja agar dapat mengetahui keterkaitan upah terhadap produktivitas pekerja mini plant. Ada beberapa macam wawancara yang dapat dilakukan untuk mendapatkan informasi dalam penelitian, diantaranya adalah sebagi berikut :<sup>27</sup>

##### 1) Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai pengumpulan data, jika peneliti atau pengumpul data sudah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah

---

<sup>27</sup> Mohammad Kasira, *Metodologi Penelitian*, 2008.

menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya telah disiapkan.

## 2) Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bersifat bebas yang tidak menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap dalam pengumpulan datanya. Dan pedoman yang digunakan dalam wawancara hanyalah garis besar masalah yang akan disenangi.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan wawancara tidak terstruktur dalam pengumpulan datanya. Peneliti melakukan wawancara pada pemilik, sekertaris dan 10 pekerja pengupasan rajungan Mini Plant Andalas Surya Gemilang, Desa Sidodadi, Kec. Bandar Surabaya, Kab. Lampung Tengah.

### a. Metode Observasi

Observasi adalah suatu kegiatan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu dengan melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu, melakukan pengamatan langsung dilapangan guna mendapatkan informasi secara nyata baik berkenaan dengan subjek maupun objek penelitian.<sup>28</sup> Observasi yang dilakukan yaitu dengan melakukan pengamatan langsung untuk mengetahui secara pasti sistem pengupahan yang di terapkan serta faktor penghambat dan pendukung produktivitas pekerja

---

<sup>28</sup> Husain Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Cet. IV; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), h. 73

Mini Plant Andalas Surya Gemilang, Desa Sidodadi, Kec. Bandar Surabaya, Kab. Lampung Tengah.

## **b. Dokumentasi**

Dokumentasi menurut Suuharsimi Arikunto adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.

Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan dalam melihat catatan anggaran pelaksanaan, foto atau sumber-sumber lain yang terkait dengan data yang menunjang dalam penelitian ini. Data-data tersebut dapat berupa letak geografis, kondisi masyarakat maupun kondisi adat kebudayaan serta hal-hal lain yang berhubungan dengan objek penelitian. Dalam hal ini penulis melakukan dokumentasi pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang, Desa Sidodadi, Kec. Bandar Surabaya, Kab. Lampung Tengah.

## **5. Keakuratan Data dalam Penelitian Kualitatif**

### **a. Uji Kredibilitas**

Pengertian uji kredibilitas data adalah suatu pengujian data untuk menilai kebenaran dan keabsahan penelitian dengan analisis kualitatif. Dengan uji kredibilitas dapat diketahui hasil penelitian akan ditunjukkan jika partisipan menyatakan bahwa transkrip penelitian memang benar-benar sebagai pengalaman dari dirinya sendiri.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Narfiah and MT Hidayat N Syafitri and S Hartatik, "Visual Students Skill in Drawing Two Dimensional Imajinatif", Vol. 12 (2020), p. 398-412,.

Pada penelitian ini uji kredibilitas didapatkan dengan adanya teknik triangulasi, yaitu suatu tahap dalam mengecek kembali kebenaran data dalam suatu penelitian.

Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari sumber lainnya, Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan dengan dengapa pekrja Mini Plant. Penulis melakukan observasi dengan mengamati secara langsung bagaimana keadaan dan aktivitas pekerja, kemudian penulis membandingkan hasil wawancara dengan observasi yang telah dilakukan, dan melakukan analisis data secara teratur.

#### **b. Uji Dependabilitas**

Dalam penelitian kualitatif uji dependabilitas dilakukan dengan cara audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Melakukan pengujian dependabilitas dilakukan oleh auditor yang independent, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian. Dalam hal ini auditor penelitian adalah dosen peneliti dengan latar belakang pendidikan yang sesuai, mulai dari menentukan masalah atau fokus, memasuki bagaimana peneliti mulai menentukan masalah, memasuki lapangan, menentukan sumber data, melakukan analisis data, melakukan uji keabsahan data, sampai membuat kesimpulan harus dapat ditunjukkan oleh peneliti.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Narfiah and MT Hidayat N Syafitri and S Hartatik, "Visual Students Skill in Drawing Two Dimensional Imajinatif", Vol. 12 (2020), p. 398-412,.

## 6. Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengindraaan (*description*) dan penyusunan transkrip dan material lain yang telah terkumpul. Maksudnya agar peneliti dapat menyempurnakan pemahaman terhadap data tersebut untuk kemudian menyajikannya kepada orang lain lebih jelas tentang apa yang telah ditemukan atau didapatkan di lapangan. Kemudian analisis data adalah mengatur secara sistematis bahan hasil wawancara, observasi, dan menafsirkannya dan menghasilkan suatu pemikiran, pendapat, teori atau gagasan yang baru. Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis secara deskripsi kualitatif.

Deskriptif adalah suatu penelitian yang memberikan gambaran atau deskriptif tentang keadaan segala sesuatu secara objektif. Sedangkan kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa ucapan atau perilaku orang-orang yang diamati.<sup>31</sup> selanjutnya dikualifikasikan kembali Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik pengolahan data sebagai berikut:<sup>32</sup>

### a. Reduksi Data

Reduksi data adalah memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian. Adapun yang direduksi adalah seluruh data mengenai permasalahan penelitian yang kemudian dilakukan penggolongan ke dalam tiga bagian yaitu: sistem pengupahan, produktivitas kerja dan manajemen bisnis syariah.

---

<sup>31</sup> Joko Subagyo, Metode Penelitian (Dalam Teori Praktek) (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)., h.10

<sup>32</sup> Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), Cet, Ke-\$ Edisi Revisi III, hlm. 209

**b. Penyajian Data**

Bentuk penyajian data kualitatif, dapat berupa teks naratif, jaringan dan bagan. Data yang saya tampilkan pada penelitian ini berupa teks naratif. Teks naratif adalah peneliti mendeskripsikan kehidupan individu, mengumpulkan, mengatakan cerita tentang kehidupan individu, dan menuliskan cerita atau riwayat pengalaman individu tertentu. Jelasnya, penelitian naratif berfokus pada kajian seorang individu.

**c. Penarikan Kesimpulan**

Pada tahap penarikan kesimpulan ini yang dilakukan adalah memberikan kesimpulan terhadap analisis/penafsiran data dan evaluasi kegiatan yang mencakup pencarian makna serta pemberian penjelasan dari data yang telah diperoleh.

Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap, yang pertama menyusun simpulan sementara, tetapi dengan bertambahnya data maka perlu dilakukan verifikasi data, yaitu dengan cara mempelajari kembali data-data yang ada. Kedua, menarik simpulan akhir setelah kegiatan pertama selesai. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan responden dengan makna yang terkandung dalam masalah peneliti secara konseptual.

**I. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika pembahasan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Pada Bab satu berisi tentang penegasan judul, alasan memilih judul, latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah,

tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian yang digunakan, kajian peneliti terdahulu yang relevan dengan skripsi serta sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada Bab dua skripsi ini berisi tentang landasan teori yang terkait dengan variabel atau materi yang dipakai oleh peneliti meliputi teori manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja dan sistem pengupahan dalam ekonomi islam.

## **BAB III Deskripsi Objek Penelitian**

Bab tiga berisi tentang gambaran umum mengenai objek yang akan diteliti oleh penulis dan penyajian fakta serta data yang ditemukan dilapangan selama penelitian ini berlangsung.

## **BAB IV. ANALISIS PENELITIAN**

Hasil penelitian dan pembahasan berisikan tentang temuan penulis berdasarkan data yang di kumpulkan dilapangan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu berisi: untuk mengetahui pengaruh sistem pengupahan terdapat produktivitas pekerja ditinjau dari perspektif manajemen bisnis syariah.

## **BAB V. PENUTUP**

Penutup berisi tentang kesimpulan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini, beserta rekomendasi yang ingin penulis sampaikan kepada pihak – pihak terkait.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *Motivation and Performance Model*

Teori ini dikembangkan oleh Blumberg dan Pringle pada tahun 1982. Teori ini menekankan esensi dari *performance* adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. *Performance Theory* dan produktivitas kerja adalah teori yang berkembang dalam ilmu manajemen sumber daya manusia oleh Robert Owen (1771-1858).<sup>33</sup> Dan dalam model motivasi dan kinerjanya menyatakan bahwa karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pada awalnya menentukan beberapa harapan dan tujuan yang ingin dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kemudian pekerjaan yang telah selesai tersebut dievaluasi oleh organisasi untuk dijadikan dasar dalam memberikan umpan balik kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan untuk menentukan besarnya imbalan yang pantas diberikan oleh organisasi kepada karyawan.

Apabila imbalan yang diterima oleh karyawan dari organisasi dianggap adil dan wajar dengan kinerjanya maka karyawan akan menetapkan kembali beberapa tujuan dan harapan baru berdasarkan pengalaman sebelumnya.

Teori ini juga yang mendasari penulis memilih variabel pemberian upah dan produktivitas kerja, variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Pemberian upah tentunya diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi.

---

<sup>33</sup> Organizational Learning, "Theory of Performance," 1962, 11–14.



## B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Lauren A. Aply seperti yang dikutip Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai “*The art of getting done though people*” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Ilmu manajemen dapat diterapkan bagi semua bentuk organisasi, seperti perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, politik, keagamaan, dan lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, seseorang mempelajari manajemen diharapkan memiliki pengetahuan dasar manajemen dan dapat menerapkannya pada situasi yang ada, dan mampu fleksibel terhadap perubahan lingkungan di sekitarnya. Dalam dunia industri manajemen menjadi satu hal yang cukup penting dalam menjalankan suatu organisasi bisnis, terutama untuk melakukan kegiatan produksi, pemasaran dan terlebih untuk menjaga keberlangsungan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Melalui manajemen, suatu organisasi berusaha melakukan inovasi-inovasi baru guna keberlangsungan dan perkembangan organisasi guna mencapai tujuan, menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.<sup>34</sup> manajemen dapat di artikan sebagai suatu proses tertentu yang terdiri dari kegiatan-kegiatan untuk perencanaan (planning), pengorganisasian (controlling), penggerakkan, dan pengendalian untuk mencapai tujuantujuan organisasi melalui sumber daya manusia dan sumber daya lain.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Ruslan Abd. Ghofur, “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Ekonomi Syariah: Studi Kritis Aplikasi MSDM pada Lembaga Keuangan Publik Islam,” *Ijtihad.Iainsalatiga.Ac.Id* 6, no. 2 (2017): 1–14.

<sup>35</sup> Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Pamekasan: Duta Media, 2017), h.15

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.<sup>36</sup> Sumber daya manusia dibagi menjadi dua bagian, yaitu sumber daya manusia mikro dan makro. Secara mikro, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang bekerja sebagai anggota perusahaan/organisasi yang disebut pegawai, pekerja dan lain-lain. Secara mikro, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang bekerja sebagai anggota perusahaan/organisasi yang disebut pegawai, pekerja dan lain-lain.<sup>37</sup> Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat. Serta menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

---

<sup>36</sup> 2008:1 Luther Gulick, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952–62.

<sup>37</sup> Estelee Elora Akbar, Heni Noviarita, dan Erike Anggraeni, "Optimization of Human Resources Quality in Improving the Performance of Islamic Banking Employees," *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 6, no. 2 (2020): 136–44, <https://doi.org/10.24815/jped.v6i2.14491>.

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Bukan hanya karena manusia merupakan khalifah dimuka bumi, namun juga termasuk kepada nilai-nilai sikap dan perilaku manusia itu sendiri.<sup>38</sup> Allah SWT berfirman, Q.S. al Baqarah: 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَتْ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

*"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"."* (QS. Al Baqarah: 30).

Ayat tersebut menjelaskan tentang kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya. Sudah seharusnya manajemen syariah didasarkan pada hal-hal yang bersifat syar'i.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> S Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami," *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan ...* 10, no. 1 (2020): 42.

<sup>39</sup> Dr. H. Azhari Akmal Tarigan, *TAFSIR AYAT-AYAT EKONOMI AL-QUEAN*.

Adiwarman A. Karim menyatakan bahwa manajemen syariah harus mencakup empat hal, yaitu: <sup>40</sup>

1. Manajemen Islami harus didasari nilai-nilai dan akhlak Islami, diantaranya siddiq, amanah, fathanah, dan tabligh.
  - a. Siddiq berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam tanpa adanya pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan.
  - b. Amanah Amanah artinya dapat dipercaya dan bertanggung jawab.
  - c. Fathanah dapat diartikan sebagai intelektual “kecerdikan/kecerdasan atau kebijaksanaan”
  - d. Tabligh adalah menyampaikan.
2. Kompensasi (balas jasa) ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja.
3. Faktor kemanusiaan dan spiritual, dimana pekerja harus diperlakukan dengan hormat dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.
4. Sistem dan struktur organisasi (Ukhuwah Islamiyah), dimana pimpinan harus dekat dengan bawahan. Kedekatan pimpinan dan bawahan dalam ukhuwah Islamiyah, tidak berarti akan menghilangkan otoritas formal dan ketaatan bawahan pada atasan selama kedekatan itu tidak mengandung dosa.

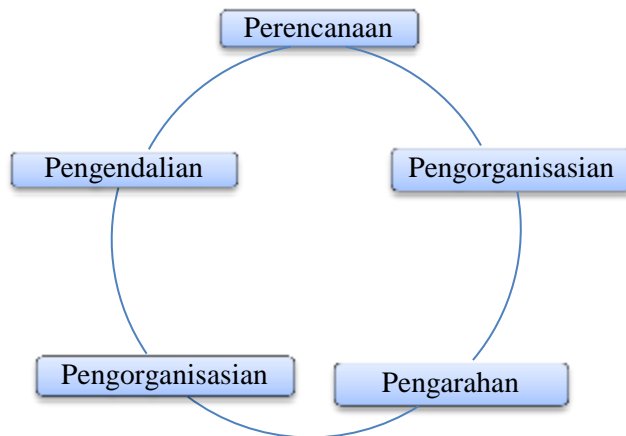
### **1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tugas manajemen SDM adalah memadukan atau mengintegrasikan tiga tuntutan, yaitu tujuan perusahaan, kebutuhankaryawan, dan tuntutan masyarakat umum. Sehingga perpaduan ini dapat memaksimalkan efektivitas, produktivitas,

---

<sup>40</sup> Agua koni, Ade albayan, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021)., h.6

efisiensi dan kinerja perusahaan.<sup>41</sup> Secara konsep ekonomi, fungsi manajemen merupakan elemen dasar dalam aktivitas manajemen. Fungsi manajemen saling terkait dalam aktivitas manajemen, sebagaimana dapat digambarkan yaitu:



**Gambar 2.1**  
**Fungsi Manajemen**

#### **a. Fungsi Manajerial**

Adapun fungsi manajerial sebagai berikut : <sup>42</sup>

##### 1) Perencanaan

Perencanaan meliputi perencanaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

---

<sup>41</sup> Nurdin batjo, Sumber daya manusia, (Makassar: Aksara Timur, 2018), h.3.

<sup>42</sup> Sedarmayanti, Manajemen sumber daya manusia, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2016), h.10.

- 2) Pengorganisasian (*Organizing*),  
kegiatan merancang semua karyawan dengan menetapkan susunan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, dan integrasi dalam organisasi.
- 3) Pengarahan (*Directing*),  
kegiatan pemberian arahan atau bimbingan kepada semua karyawan agar bisa bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapai tujuan bersama
- 4) Pengoordinasian (*Coordinating*),  
berhasil tidaknya fungsi pengoordinasian dipengaruhi syarat sebagai berikut:
  - a) Melakukan pembagian kerja secara jelas dalam suatu organisasi
  - b) Menjalinkan kerja sama yang sehat antarpersonel, baik formal maupun informal.
  - c) Menyediakan fasilitas kerja dan menciptakan komunikasi yang baik bagi semua pihak.
- 5) Pengawasan/pengendalian (*Controlling*),  
kegiatan mengontrol kinerja karyawan agar tetap berjalan sesuai dengan kebijakan dan aturan perusahaan.

#### **b. Fungsi Operasional**

Adapun fungsi oprasional sebagai berikut : <sup>43</sup>

- 1) Pengadaan tenaga kerja (SDM), proses perekrutan, seleksi, penempatan, dan induksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan perusahaan.

---

<sup>43</sup> Sedarmayanti, Manajemen sumber daya manusia, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2016), h.11.

- 2) Pengembangan, proses peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan sikap karyawan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan pada perusahaan.
- 3) Kompensasi, pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung dari perusahaan kepada pekerja atas keinerja yang diraih.

Implementasi dari fungsi manajemen SDM tidak hanya menghasilkan karyawan dengan produktivitas yang tinggi dalam mendukung pencapaian suasana yang kondusif antara karyawan, perusahaan serta masyarakat sekitar. Dimana kondusif ini akan meningkatkan potensi kinerja karyawan yang berujung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam perusahaan.

## **2. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia**

Proses sumber daya manusia (SDM) adalah keseluruhan proses yang berkaitan dengan usaha perusahaan yang menyangkut SDM dimulai dari perencanaan, pengadaan SDM yang mencakup rekrutmen, seleksi dan penempatan. Dilanjutkan proses pengembangan yang mencakup pelatihan dan pengembangan karir, proses pengintegrasian antara tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan serta pemeliharaan tenaga kerja yang mencakup program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan program kesejahteraan karyawan.

Secara umum proses manajemen sumber daya manusia dapat dibagi dalam enam fungsi, yaitu :<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Nurdin batjo, Sumber daya manusia, (Makassar: Aksara Timur, 2018), h.8.

a. Pengadaan

Mencari dan mendapatkan SDM sesuai kebutuhan perusahaan yang mencakup rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan karyawan.

b. Pengembangan

Mengembangkan SDM sesuai kebutuhan perusahaan yang mencakup pelatihan dan pengembangan karir karyawan.

c. Pengkompensasian

Kompensasi SDM merupakan semua pembayaran dalam bentuk uang, benda atau komoditas yang diberikan sebagai penghargaan kepada karyawan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian atau memadukan antara tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan, upaya pengintegrasian ini diantaranya adalah hubungan antar manusia melalui komunikasi, motivasi, kepemimpinan, perjanjian kerja dan hubungan industrial melalui perundingan bersama.

e. Pemeliharaan

Memelihara SDM yang mencakup didalamnya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan program kesejahteraan karyawan.

f. Pemutusan hubungan kerja

Pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan pengusaha.



### 3. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Tantangan Eksternal

Tantangan eksternal adalah keseluruhan keadaan atau perubahan-perubahan yang bersumber dari lingkungan eksternal, yang dapat menghambat usaha peningkatan fungsi SDM untuk mendukung dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>45</sup>

##### 1) Keadaan dan perubahan teknologi

Teknologi akan terus berubah, dalam arti akan ditemukan berbagai alat yang dapat menggantikan tenaga kerja manusia yang lebih baik, efektif, efisien dan lain-lain. Keahlian sumber daya manusia yang dibutuhkan juga akan berubah ke arah penguasaan teknologi, dalam hal bagaimana mengoperasikan dan memelihara berbagai teknologi canggih untuk proses produksi.

##### 2) Keadaan dan perubahan ekonomi

Ketika permintaan terhadap produk perusahaan meningkat, perusahaan akan merekrut cukup banyak tenaga kerja, tetapi bila terjadi perubahan drastis, misalnya terjadi penurunan permintaan yang mengakibatkan aktifitas juga menurun, ini akan membuat kebutuhan tenaga kerja menurun.

##### 3) Keadaan dan perubahan tenaga kerja

Keadaan tenaga kerja yang mempunyai aneka macam latar belakang budaya, nilai, usai, tingkat pendidikan dan kemampuan yang dibawa pegawai ke organisasi mempunyai

---

<sup>45</sup> Sedarmayanti, Manajemen sumber daya manusia, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2016), h.13.

dampak terhadap MSDM dalam upaya mengembangkan praktek-praktek dan kebijaksanaan sumber daya manusia yang tepat, sebab perbedaan-perbedaan ini mempunyai dampak terhadap motif-motif para pekerja dan faktor motivasi yang berbeda. Sebagian orang dapat termotivasi oleh gaji yang besar, sebagian lagi mungkin oleh isi pekerjaan yang menantang.

b. Tantangan Internal

Tantangan tersebut dapat bersumber dari elemen-elemen, yaitu :<sup>46</sup>

1) Sistem Informasi

Devisi informasi memerlukan informasi rinci. Kemampuan memperoleh informasi merupakan tantangan departemen SDM. Karena itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem informasi SDM dengan komputer agar dapat merekam, menyimpan dan menyiapkan informasi SDM sesuai kebutuhan.

2) Perbedaan individu karyawan dan sistem nilai

Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan memiliki perbedaan sikap, perasaan, pikiran, karakteristik. Kepribadian SDM yang berbeda harus diperhatikan manajemen khususnya departemen SDM agar tidak terjadi konflik dalam perusahaan.

3) Produktivitas sumber daya manusia (SDM)

Dari sudut pandang manajemen SDM, produktivitas adalah ukuran tingkat kemampuan karyawan secara individu

---

<sup>46</sup> Sedarmayanti

dalam menghargai hasil kerja dan partisipasinya dalam menghasilkan barang/jasa. Penghargaan dilihat dari kualitas dan kuantitas keluaran dapat memberi keuntungan perusahaan dan memuaskan konsumen atau masyarakat.

### C. Produktivitas Kerja

Secara umum menurut *International Labour Organization* (ILO) atau organisasi perburuhan internasional, produktivitas kerja secara ilmu hitung merupakan perbandingan antara jumlah hasil yang didapat dengan jumlah sumber daya yang digunakan selama proses produksi berlangsung.<sup>47</sup> Dan Dewan Produktivitas Nasional Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap yaitu sebagai berikut :<sup>48</sup>

1. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).
3. Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk

---

<sup>47</sup> ILO, "Program Pekerjaan Layak Nasional (DWCP) untuk Indonesia 2020-2025."

<sup>48</sup><https://produktivitas.kemnaker.go.id/sejarah-perkembangan-direktorat-bina-produktivitas/> di akses pada tanggal 04 november 2022

mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri atau UKM dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan. Ukuran-ukuran produktivitas bisa bervariasi, tergantung pada aspek- aspek output atau input yang digunakan sebagai agregat dasar, misalnya: indeks produktivitas buruh, produktivitas biaya langsung, produktivitas biaya total, produktivitas energi, produktivitas bahan mentah, dan lain-lain.<sup>49</sup> Dengan kata lain, melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan modal yang sama pertumbuhan keluaran (*output*) akan meningkat lebih cepat, apabila mutu atau kualitas sumber daya itu meningkat. Berdasarkan rasio output terhadap input, variasi perubahan yang terjadi pada output dan input yang ada akan mempengaruhi tingkat produktivitas sebagai berikut :<sup>50</sup>

1. Apabila output naik, input turun maka produktivitas akan naik
2. Apabila output tetap, input turun maka produktivitas akan naik.
3. Apabila output naik, input naik dimana jumlah kenaikannya lebih besar dari kenaikan input maka produktivitas akan naik.
4. Apabila output naik, input tetap maka produktivitas akan naik.
5. Apabila output turun, input turun yang jumlah penurunannya lebih kecil dari pada penurunan input, maka produktivitas akan naik.

Islam tidak hanya semata-mata ajaran agama yang menganjurkan pengikutnya hanya untuk beribadah dan menyembah Allah SWT sebagai sesembahan, namun juga islam menuntut kita umatnya untuk menjadi pribadi yang unggul di berbagai aspek. Untuk menjadi manusia yang unggul Allah SWT sebagai sang pencipta telah

---

<sup>49</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017)., h.99

<sup>50</sup> Prima Fithri dan Regina Yulinda Sari, "Analisis Pengukuran Produktivitas Perusahaan Alsintan CV. Cherry Sarana Agro," *Jurnal Optimasi Sistem Industri* 14, no. 1 (2016): 138, <https://doi.org/10.25077/josi.v14.n1.p138-155.2015>.

menganugrahi kita modal Sumber Daya atau yang di sebut input (*Resource*). Input yang di berikan Allah SWT berupa waktu, pikiran, ruh, nafsu, hati, kesehatan dan lain-lain, yang kesemuanya itu perlu di proses menjadi output untuk mewujudkan kesejahteraan dunia dan akhirat. Islam melarang menyia-nyiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik. Dalam bekerja, islam menganjurkan seorang mukmin mempunyai kekuatan 3-Q, yaitu kualitas keimanan dan kerja (*Quality*) dan ketepatan atau kecepatan waktu (*Quick*) serta kuantitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan (*Quantity*) dengan mengajurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras. Dari penjelasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja akan terwujud jika seseorang bekerja dengan penuh semangat atau dorongan yang dapat berupa dorongan ibadah, ekonomi, dan bermanfaat untuk orang lain.<sup>51</sup> Dalam Q.S. Al-Asr : 1-2 menegaskan bahwa :

وَالْعَصْرِ

إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ

“*Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian*”. (Q.S. Al-Asr : 1-2)

Ayat ini yang menggambarkan bahwa sangat penting untuk memanfaatkan sumber daya yang telah dianugerahkan Allah SWT. Dari input yang berupa waktu akan terlihat tingkat produktivitas seseorang, ada yang waktu tersebut hanya terbuang sia-sia tanpa menghasilkan sesuatu peningkatan apapun, namun ada juga orang

---

<sup>51</sup> Khoirul Fathoni dan Muhammad Ghozali, “Analisa Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam,” *Al Tijarah* 3, no. 1 (2017): 1, <https://doi.org/10.21111/tijarah.v3i1.713>.

yang memanfaatkan waktu dengan sangat baik sehingga terlihat adanya peningkatan demi peningkatan dari segi ibadahnya, pekerjaannya, perilakunya, amal salehnya, dan lain-lain.<sup>52</sup>

## **1. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawannya dapat bekerja dan menghasilkan produk dengan maksimal. Perusahaan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja merupakan hal yang rumit, karena dalam meningkatkan produktivitas melibatkan beberapa faktor. Selanjutnya, dibawah ini adalah hal-hal yang dapat meningkatkan maupun menurunkan produktivitas kerja karyawan, yaitu :<sup>53</sup>

### **a. Motivasi**

Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawannya supaya mereka lebih bersemangat dalam bekerja. Motivasi menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Ada yang bekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhannya, tetapi ada pula yang bekerja untuk mengejar prestasi. Jadi motivasi

---

<sup>52</sup> Dr. H. Azhari Akmal Tarigan, *TAFSIR AYAT-AYAT EKONOMI AL-QUEAN*.

<sup>53</sup> Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: UISU Press, 2019). h.111

diartikan berbedabeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan orang tersebut. Dan menurunnya motivasi kerja karyawan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan pada akhirnya akan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja para karyawan tersebut.

Tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut : <sup>54</sup>

- 1) Meningkatkan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 6) Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- 7) Mengefektifkan pengadaan karyawan

Untuk mengetahui cara dan tindakan yang tepat untuk memotivasi karyawan, terlebih dahulu perlu dipahami teori-teori motivasi. Adapun teori motivasi terbagi atas:

- 1) Teori kepuasan

- a) Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: URBARA Manajemen Press, 2019)., h.17

<sup>55</sup> Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.*, h.32

(1) **Kebutuhan yang bersifat fisiologis**

Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi aktualisasi diri penghargaan sosial keamanan fisiologis motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

(2) **Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja**

Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

(3) **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

(4) **Kebutuhan akan prestasi**

Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya.

(5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita



organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

b. Kemampuan

Dalam menjalankan pekerjaannya karyawan dituntut memiliki kemampuan fisik dan mental yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk dapat mencapai produktivitas karyawan harus dapat menyeimbangkan antara kemampuan fisik dan mental yang dimiliki. Akan dapat terlihat jelas, apabila karyawan kurang mempunyai kemampuan dalam melakukan sesuatu pekerjaan, maka tentu saja produktivitas kerja karyawan tersebut akan rendah.

c. Ketetapan Penugasan

Pimpinan harus dapat mengetahui keahlian, pengalaman, bakat, keterampilan, dan minat yang dimiliki oleh tiap karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Penempatan yang tidak sesuai mengakibatkan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

d. Tingkat Upah

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi

kejadian mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas

## 2. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah: <sup>56</sup>

### a. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi:

- 1) Kecepatan waktu kerja
- 2) Penghematan waktu kerja
- 3) Kedisiplinan waktu kerja

### b. Output

Yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan. Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan.

Adapun alat untuk mengukur produktivitas kerja adalah dengan menggunakan *Physical Productivity*. *Physical productivity* adalah

---

<sup>56</sup> Jusuf Pramukantoro Didik Trisbiantoro, Sukei, *Konsep dan Peningkatan Produktivitas* (Surabaya: Unit Pelaksanaan Teknis Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Kerja Transmigrasi Kependudukan Provinsi Jawa Timur, 2012)., h.18

produktivitas secara kuantitatif atau sering juga disebut produktivitas faktor tunggal (*single factor productivity*), yaitu menunjukkan produktivitas faktor tertentu yang digunakan untuk menghasilkan keluaran.<sup>57</sup>

Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut:<sup>58</sup>

- a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
- b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
- c. Membandingkan hasil kerja dari waktu ke waktu

Rumus *Physical Productivity*

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

- a. Produktivitas bahan baku = berdasarkan rasio output terhadap input bahan baku.
- b. Produktivitas tenaga kerja = berdasarkan rasio output terhadap input tenaga kerja

### 3. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Haryadi Sarjono, "Model Pengukuran Produktivitas Berdasarkan Pendekatan Rasio Output Per Input," *The Winners* 2, no. 2 (2001): 130, <https://doi.org/10.21512/tw.v2i2.3821>.

<sup>58</sup> Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: CV IRDH, 2019), h.251

a) Kuantitas kerja

Adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Sebagaimana Allah berfirman dalam surah Al-Insyirah (94/7-8):

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

*“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”*(Q.S Al-Insyirah (94/7-8)

Maksud ayat diatas yaitu adalah jika engkau (muhammad) telah selesai mengurus berbagai kepentingan dunia dan semua kesibukannya serta telah memutus jaringannya, maka bersungguh-sungguhlah untuk menjalankan ibadah serta melangkahkannya kepadanya dengan penuh semangat , dengan hati yang kosong lagi tulus, serta niat karena Allah.<sup>60</sup>

b) Kualitas kerja

Adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan

---

<sup>59</sup> ANDI FAISAL, “KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM PADA PTPN XIV TAKALAR (Persero),” *Skripsi*, 2016.

<sup>60</sup> Dr. H. Azhari Akmal Tarigan, *TAFSIR AYAT-AYAT EKONOMI AL-QUEAN*.

pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari Ahmad bin Muni' dari Husyaim dari Khalid dari Abi Qilabah dari Asy'as Ash-Shin'ny dari Syaddad bin Aus dari Rasulullah Bersabda:

*“Sesungguhnya Allah mewajibkan perbuatan yang dilakukan dengan baik dalam segala hal, jika kamu membunuh binatang maka lakukanlah dengan cara yang baik, jika kamu mau menyembelih maka sembelihlah dengan cara yang baik, pertajamkanlah alat potongnya, kemudian istirahatkanlah binatangnya ”.* (H.R Muslim)

Kata Ihsan bermakna melakukan sesuatu dengan baik, secara maksimal dan optimal. Bahkan dalam hadits itu dicontohkan pada penyembelihan binatang, harus dilakukan dengan cara yang baik dan hati-hati dan dikaitka dengan agama, yaitu harus disertai dengan sebutan asma Allah sebelum menyembelih. Jika tidak menyebutnya maka penyembelihan dianggap tidak sah. Dianjurkan berperilaku baik dan penuh etika, apalagi terhadap sesama muslim. Jika dikaitkan dengan manajemen secara umum, maka hadits tersebut menganjurkan pada umat islam agar mengerjakan sesuatu dengan baik dan selalu ada peningkatan nilai dari jelek menjadi baik, dari baik menjadi lebih baik. Perbuatan yang dilandasi dengan niat atau rencana yang baik, tata cara pelaksanaan sesuai dengan syari'at dan dilakukan dengan penuh kesungguhan dan tidak asal-asalan sehingga tidak bermanfaat.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> M. Ag. Prof. Dr. Enizar, *kajlan hadis-hadis ekonomi* (Yogyakarta: Metrouniv Perss, 2019).

c) Kecepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kesesuaian pencapaian target kerja pegawai dengan waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu juga dapat diartikan dengan tingkat pencapaian pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Semakin disiplin pegawai maka akan semakin memiliki ketepatan waktu demikian pula sebaliknya. Ketepatan waktu menjadi salah satu indikator produktivitas kerja, semakin tepat waktu pekerjaan pegawai, maka akan semakin produktif kerjanya dan sebaliknya, semakin tidak tepat waktu dan selalu mengulur waktu, maka akan semakin tidak produktif. Oleh karena itu setiap perusahaan harus menetapkan waktu yang tepat agar dapat dimanfaatkan pegawai sebagai pedoman untuk menyelesaikan pekerjaannya agar selalu tepat waktu dan produktivitas kerja tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan.

## D. Sistem Pengupahan

### 1. Sistem Upah Menurut Undang-Undang

Sistem berasal dari bahasa Latin “*systema*” dan bahasa Yunani “*sustema*” adalah suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan. Sistem juga merupakan kesatuan bagian-bagian yang saling berhubungan yang berada dalam suatu wilayah serta memiliki item-item penggerak, contoh umum misalnya seperti negara.<sup>62</sup> Sedangkan upah menurut pandangan para ekonomi dunia, pengertian upah adalah:

---

<sup>62</sup> Misbahul Khoir dan Yusri Naili, “Analisis Sistem Pengupahan Pabrik Tahu Di Poluju Baureno Bojonegoro Ditinjau Dari Prinsip Tanggung Jawab Dalam Ekonomi Islam,” *Akademika* 12, no. 02 (2018), <https://doi.org/10.30736/adk.v12i02.181>.

- a. Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>63</sup>
- b. Peraturan pemerintah RI nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>64</sup>
- c. Menurut Indrasari tjandra dan rina herawati, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.<sup>65</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan adalah aturan yang ditetapkan untuk menentukan upah yang akan diterima pekerja sebagai balas jasa atau imbalan atas hasil kerja mereka. Sistem dalam pemberian upah memiliki sejumlah elemen-elemen yang saling berhubungan satu sama lain secara keseluruhan menjadi satu kesatuan. Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama

---

<sup>63</sup> KEMENPERIN, "Undang - Undang RI No 13 tahun 2003."

<sup>64</sup> KEMENPERIN, "Undang-undang RI Nomor 78 Tahun 2015"

<sup>65</sup> Indrasari Tjandraningsih, *Menuju Upah Layak* (Bandung: Fess Indonesia, 2009)., h.34

suatu jangka waktu tertentu, sepertilahnya sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja.



**Gambar 2.2**

**Skema Konsep Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Upah untuk para buruh sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh yang salah satu bentuk perlingkungannya adalah upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pengupahan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana telah diatur dalam Pasal 90 ayat (1)



Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.”<sup>66</sup> Dengan peraturan mengenai Ketenagakerjaan yang telah diatur secara khusus dalam Undang- Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana, Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.<sup>67</sup>

## 2. Sistem pengupahan Menurut Undang-undang ditinjau Dalam Ekonomi Islam

Upah dalam bahasa Arab disebut al-ujrah.<sup>68</sup> Dari segi bahasa al-ajru yang berarti iwad (ganti), oleh sebab itu al-sawab (pahala) dinamai juga al-ajru atau al-ujrah (upah).<sup>69</sup> Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Dalam islam menegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi imbalan dalam pekerjaan yang sama, serta imbalan yang akan diterima oleh seseorang disesuaikan dengan ikhtiyār yang dilakukannya secara baik (sesuai dengan prosedur) dan benar. Dalam Al-Qur’an Surat Al-Baqarah ayat 233 menegaskan bahwa :

---

<sup>66</sup> KEMENPERIN, “Undang - Undang RI No 13 tahun 2003.”

<sup>67</sup> KEMENPERIN, “Undang - Undang RI No 13 tahun 2003.”

<sup>68</sup> Ahmad Warson Munawwir, Kamus al-Munawwir, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997)., h.9

<sup>69</sup> Helmi Karim, Fiqh Muamalah, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 1993)., 29.

وَأِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا  
سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَأَتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ

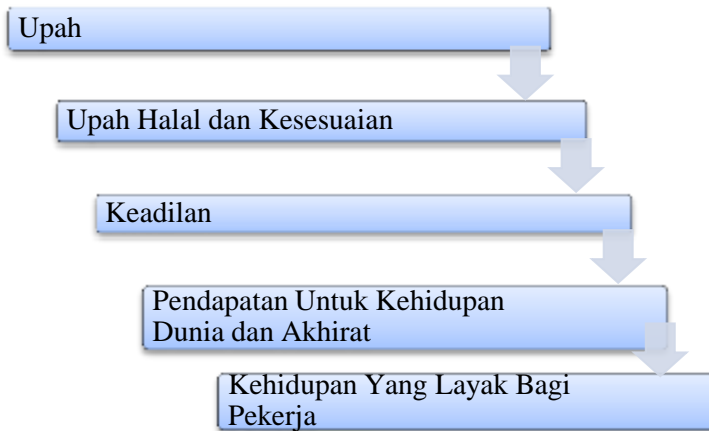
*“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan”*  
(Q.S. Al-Baqarah : 233)

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam membayar upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Jika kalian menghendaki agar bayi-bayi kalian diserahkan kepada wanita-wanita yang bersedia menyusui, maka hal ini boleh dilakukan. Tetapi kalian harus memberi upah yang sepatutnya kepada mereka, apabila upah diberikan tidak sesuai maka akadnya menjadi tidak sah, pemberi kerja hendaknya tidak curang dalam pembayaran upah harus sesuai dan jelas agar tidak ada salah satu pihak yang dirugikan dari kedua belah pihak.<sup>70</sup>

Upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan upah atau Ujrah dalam ekonomi Islam adalah imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh buruh terhadap pemberi kerja, yang hubungan ini juga merupakan muamalah yang boleh dilaksanakan dalam ekonomi Islam. Karena upah atau pengupahan merupakan suatu bentuk kerja sama dalam pekerjaan, yang mana si pemberi kerja memberikan upah kepada buruh.

---

<sup>70</sup> Dr. H. Azhari Akmal Tarigan, *TAFSIR AYAT-AYAT EKONOMI AL-QUEAN*.



**Gambar 2.3**

**Skema Konsep Pengupahan Dalam Ekonomi Islam**

Dalam perspektif Ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yakni sebagai berikut :

a. Adil

Kata keadilan dalam bahasa arab berasal dari kata "*adala*", yang dalam Al-Quran terkadang disebutkan dalam bentuk perintah ataupun dalam bentuk kalimat berita. Kata 'adl di dalam al-Qur'an memiliki aspek dan objek yang beragam, begitu pula pelakunya. Keragaman tersebut mengakibatkan keragaman makna 'adl (keadilan). Empat makna adil yaitu :

1) Adil bermakna Jelas dan Transparan

Sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya. Makna jelas dan transparan dapat dilihat pada hadis Nabi SAW bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berilah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya“. (HR. Abu Ya’la, Ibnu Majah).

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Al Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.” (Faidhul Qodir, 1: 718).<sup>71</sup>

## 2) Adil bermakna proporsional

Makna adil sebagai suatu hal yang proporsional, dapat dilihat dari prinsip dasar yang digunakan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan ataupun terlalu sedikit (proporsional). Tujuan utamanya agar mereka mampu memenuhi segala kebutuhan pokok mereka. Dalam Al-Qur’an adil bermakna proporsional dijelaskan dalam QS. An-Najm ayat 39.

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

---

<sup>71</sup> M. Ag. Prof. Dr. Enizar, *kajlan hadis-hadis ekonomi* (Yogyakarta: Metrouniv Perss, 2019).

*“Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”* (QS. An-Najm : 39).

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu.<sup>72</sup>

#### b. Layak

Dalam QS. AsySyua’ra 26 : 183.

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ۚ

*“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”* (QS. AsySyua’ra 26 : 183)

Maksud dari ayat diatas yaitu layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Aturan upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan para karyawannya di perusahaan.<sup>73</sup>

### 3. Macam-Macam Sistem Pengupahan

Adapun macam-macam sistem upah yaitu : <sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> Dr. H. Azhari Akmal Tarigan, *TAFSIR AYAT-AYAT EKONOMI AL-QUEAN*.

<sup>73</sup> <https://tafsirkemenag.blogspot.com/?m=1> diakses pada hari kamis, 16 Februari 2023

<sup>74</sup> Kemendikbud, “e-Modul Ekonomi XI,” 2019., h.30

a. Upah Menurut Waktu

Seorang tenaga kerja menerima upah berdasarkan lamanya waktu dia bekerja. Cara ini dapat dilakukan secara harian, mingguan atau bulanan. Di samping itu, ada juga perhitungan upah berdasarkan jumlah jam kerja dalam satu minggu. Kebaikan sistem upah waktu adalah sistem sederhana, mudah melakukan pengawasan, serta mempermudah pengawasan, serta mempermudah administrasi pembayaran gaji atau upah. Sedangkan kelemahan sistem upah waktu adalah sebagai berikut :

- 1) Pengusaha tidak mempunyai kepastian tentang kemampuan dan kemauan tenaga kerja dalam bekerja. Bagi pengusaha, yang penting bukan masalah waktu yang digunakan akan tetapi bukan masalah waktu yang digunakan akan tetapi prestasi kerja dari pekerja tersebut.
- 2) Tenaga kerja yang paling cakap dengan tenaga kerja yang kurang cakap menerima upah yang sama besarnya.

b. Upah Menurut Satuan Hasil

Upah satuan hasil dibayarkan berdasarkan prestasi dari tenaga kerja tersebut. Upah satuan hasil ini baru dapat dilaksanakan, bila hasil kerja dapat diukur menurut jumlah, takaran, timbangan, banyaknya dan lain-lain. Adapun kelebihan dari sistem upah hasil :

- 1) Memberikan motivasi bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih keras lagi
- 2) Tenaga kerja yang cakap otomatis akan mendapat upah yang lebih tinggi
- 3) Perusahaan lebih mudah menghitung biaya pekerjaan untuk tiap- tiap barang yang dihasilkan
- 4) Produktivitas tenaga kerja akan semakin tinggi.

c. Upah Borongan

Sistem upah ini menetapkan upah berdasarkan prestasi kerja untuk atau unit pekerjaan. Pada upah borongan, pekerjaan boleh digarap oleh beberapa orang. Upaya dihitung dan dibayarkan seluruhnya kepada mereka. Dengan demikian, prestasi kerja untuk seorang tenaga kerja tidak dapat diukur karena dikerjakan secara bersama. Adapun kelebihan dari sistem upah borongan adalah :

- 1) Memberikan dorongan kepada tenaga kerja untuk secepatnya menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencari pekerjaan lain.
- 2) Banyaknya pekerjaan dan jumlah upah sudah diketahui oleh tenaga kerja.
- 3) Pekerjaan untuk mengontrol tenaga kerja menjadi berkurang.

**4. Faktor-faktor sistem pengupahan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat besar kecilnya upah antara lain sebagai berikut :<sup>75</sup>

a. Biaya Hidup

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat upah dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan adalah biaya hidup. Biaya hidup di daerah kota besar dengan daerah pinggiran karena tingkat biaya hidupnya cukup berbeda, apabila semakin tinggi biaya hidupnya maka tingkat upahnya juga semakin besar.

---

<sup>75</sup> Ghofur, "Pengupahan dalam Sistem Upah Indonesia dan Islam."

b. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan jasa atas prestasi tenaga kerja, semakin tinggi prestasinya, seharusnya semakin besar pula upah yang akan di terima, prestasi kerja dapat di tunjukkan dengan produktivitas kerja.

c. Keadilan dan Kelayakan Upah

Didalam memberikan upah kita harus selalu memperhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi rata, tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Disamping masalah keadilan maka dalam sistem pengupahan perlu memperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan sistem pengupahan dapat dilihat dengan membandingkan sistem pengupahan perusahaan lain.

## 5. Indikator Sistem Pengupahan

Adapun Indikator sistem pengupahan terdiri dari:<sup>76</sup>

a. Menurut Lamanya Kerja

Sistem upah menurut lamanya kerja juga disebut sabagai upah berdasarkan waktu, yaitu pembayaran upah berdasarkan suatu anggapan bahwa dalam waktu yang sama, maka produktivitas kerja adalah sama, anggapan ini jelas kurang tepat, karena belum tentu tiap karyawan dalam waktu yang sama memperoleh hasil yang sama. Hal ini dapat saja disebabkan kemampuan karyawan yang berbeda, serta pengaruh lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

---

<sup>76</sup> Siti Nurjanah, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: CV Putra Media Nusantara, 2019)., h.34



b. Menurut Kebutuhan

Sistem upah ini berusaha menyesuaikan dengan besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Sistem upah ini berdasar pada suatu anggapan bahwa apabila kebutuhan karyawan dan keluarganya terpenuhi, maka diharapkan karyawan tersebut dapat mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

c. Menurut Banyaknya Produksi

Sistem upah ini didasarkan pada kemampuan dari masing – masing karyawan dalam berprestasi serta memberikan kesempatan pada karyawan yang mempunyai kemampuan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.





*MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS UIN RADEN INTAN LAMPUNG.* Bandar Lampung: LP2M UIN RADEN INTAN LAMPUNG, 2017.

Husain Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Cet. IV; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.

ILO. “Program Pekerjaan Layak Nasional (DWCP) untuk Indonesia 2020-2025,” 2020, 67.

Kasira, Mohammad. *Metodologi Penelitian*, 2008.

Kemendikbud. “e-Modul Ekonomi XI,” 2019.

KEMENPERIN. “Undang - Undang RI No 13 tahun 2003.” *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).

Mahmudah Enny W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: URBARA Manajemen Press, 2019.

Ni Kadek Suryani. *Kinerja karyawan tinjauan teori dan praktis*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.

Novia Ruth Silean. *kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.

Rawung, Dede Trinovie. “Bahan ajar Diklat Statistisi Ahli BPS Angkatan XXI Tahun 2020 Mata diklat: Metode penarikan sampel.” *Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik RI*, 2020, 17.

Ruslan Abd. Ghofur. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. bandar lampung: Arjasa Pratama, 2022.

Sedarmayanti, Manajemen sumber daya manusia, Bandung: PT. Refika Aditama, 2016.

Siti Nurjanah. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV Putra Media Nusantara, 2019.

Subagyo, Joko. *Metode Penelitian (Dalam Teori Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Sugiono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta, 1998, Cet, Ke-\$ Edisi Revisi III.

Tjandraningsih, Indrasari. *Menuju Upah Layak*. Bandung: Fess Indonesia, 2009.

## **JURNAL**

2008:1 Luther Gulick. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952–62.

Abd. Ghofur, Ruslan. "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Ekonomi Syariah: Studi Kritis Aplikasi MSDM pada Lembaga Keuangan Publik Islam." *Ijtihad.Iainsalatiga.Ac.Id* 6, no. 2 (2017): 1–14.

ade albayan, agua koni. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.

Agus Pahrudin, Tulus Suryanto, Syaiful Bahr. *Kajian Pengawasan & Keikatan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja*. Lampung Selatan: Pustaka Ali Imron, 2013.

Akbar, Estelee Elora, Heni Noviarita, dan Erike Anggraeni. "Optimization of Human Resources Quality in Improving the Performance of Islamic Banking Employees." *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 6, no. 2 (2020): 136–44. <https://doi.org/10.24815/jped.v6i2.14491>.

Contexts, Traditional, Non-traditional Contexts, dan Organizational Learning. "Theory of Performance," 1962, 11–14.

Daniel, Yosua. "Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT. Punindar Yusen Logistics Indonesia di Jakarta." *Jurnal Omlne Internasional & Nasional* 5, no. 2 (2017): 1689–99.

Didik Trisbiantoro, Sukei, Jusuf Pramukantoro. *Konsep dan Peningkatan Produktivitas*. Surabaya: Unit Pelaksanaan Teknis Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Kerja Transmigrasi Kependudukan Provinsi Jawa Timur, 2012.

Dr. H. Azhari Akmal Tarigan, M.Ag. *TAFSIR AYAT-AYAT EKONOMI AL-QUEAN*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012.

Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manjusia*. Jakarta: Kencana, 2017.

Elbadiansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH, 2019.

FAISAL, ANDI. “KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM PADA PTPN XIV TAKALAR (Persero).” *Skripsi*, 2016.

Fathoni, Khoirul, dan Muhammad Ghozali. “Analisa Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam.” *Al Tijarah* 3, no. 1 (2017): 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v3i1.713>.

Fauzia Agustini. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press, 2019.

Fithri, Prima, dan Regina Yulinda Sari. “Analisis Pengukuran Produktivitas Perusahaan Alsintan CV. Cherry Sarana Agro.” *Jurnal Optimasi Sistem Industri* 14, no. 1 (2016): 138. <https://doi.org/10.25077/josi.v14.n1.p138-155.2015>.

Garaika Darmanah. *metodelogi penelitian*. Lampung Selatan: CV HIRA TECH, 2019.

Ghofur, Ruslan Abdul. “Pengupahan dalam Sistem Upah Indonesia dan Islam.” *Al-'Adalah* 15, no. 2 (2019): 263. <https://doi.org/10.24042/adalah.v15i2.2623>.

Heni Noviarita. *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS UIN RADEN INTAN LAMPUNG*. Bandar Lampung: LP2M UIN RADEN INTAN LAMPUNG, 2017.

Hidayati, Ika Novi Nur. “Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan

Hukum Positif Ika Novi Nur Hidayati.” *Az Zarka* 9, no. 2 (2017): 191.

ILO. “Program Pekerjaan Layak Nasional (DWCP) untuk Indonesia 2020-2025,” 2020, 67.

Indriastuti, S. “No

Kasira, Mohammad. *Metodologi Penelitian*, 2008.

Kemendikbud. “e-Modul Ekonomi XI,” 2019.

KEMENPERIN. “Undang - Undang RI No 13 tahun 2003.” *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).

Khoir, Misbahul, dan Yusri Naili. “Analisis Sistem Pengupahan Pabrik Tahu Di Poluju Baureno Bojonegoro Ditinjau Dari Prinsip Tanggung Jawab Dalam Ekonomi Islam.” *Akademika* 12, no. 02 (2018). <https://doi.org/10.30736/adk.v12i02.181>.

Lestari, Veronika Nugraheni Sri, Dwi Cahyono, dan Muh. Barid Nizaruddin Wajdi. “Sistem Pengupahan di Indonesia.” *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* 8, no. 2 (2017): 144–54.

Mahmudah Enny W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: URBARA Manajemen Press, 2019.

Prof. Dr. Enizar, M. Ag. *kajian hadis-hadis ekonomi*. Yogyakarta: Metrouniv Perss, 2019.

Putri, Andini Utari. “Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi

Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Usaha Roti Donat Eve Bakery di Palembang).” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 11, no. 1 (2020): 40. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v11i1.1060>.

Rawung, Dede Trinovie. “Bahan ajar Diklat Statistisi Ahli BPS Angkatan XXI Tahun 2020 Mata diklat: Metode penarikan sampel.” *Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik RI*, 2020, 17.

Ruslan Abd. Ghofur. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. bandar lampung: Arjasa Pratama, 2022.

Samsuni, S. “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami.” *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan ...* 10, no. 1 (2020): 42.

Sarjono, Haryadi. “Model Pengukuran Produktivitas Berdasarkan Pendekatan Rasio Output Per Input.” *The Winners* 2, no. 2 (2001): 130. <https://doi.org/10.21512/tw.v2i2.3821>.

Siti Nurjanah. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV Putra Media Nusantara, 2019.

Siti Robiah Adawiyah, Siti Robiah Adawiyah. “Ekonomi Maritim Dan Sains Berbasis Al-Qur’an.” *SPEKTRA : Jurnal Kajian Pendidikan Sains* 3, no. 1 (2017): 118. <https://doi.org/10.32699/spektra.v3i1.26>.

Subagyo, Joko. *Metode Penelitian (Dalam Teori Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Sugiono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.



Sumitro, Eko Adi, dan Imam Hanafi. "Journal of Food Technology and Agroindustry Volume 1 No 2 Agustus 2019 EVALUASI PROSES PENGOLAHAN DAGING RAJUNGAN PADA PT KML LOBUK KECAMATAN BLUTO KABUPATEN SUMENEP Evaluation Process Of Crab Meat Processing At PT . KML In Lobuk Village , Bluto Sub Distr" 1, no. 2 (2019): 9–14.

Tita Meirina Djuwita, Hj. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Pegawai." *Jurnal Manajerial* 10, no. 19 (2011): 15–21.

Tjandraningsih, Indrasari. *Menuju Upah Layak*. Bandung: Fess Indonesia, 2009.

## INTERNET

<https://disnaker.lampungengahkab.go.id/post/berita/read-sidang-penetapan-umk-kab-lampung-tengah-tahun-2023.html>, diakses pada tanggal 25 desember 2022

<https://id.wikipedia.org/wiki/Sistem>, diakses pada tanggal 20 oktober 2022

<https://produktivitas.kemnaker.go.id/sejarah-perkembangan-direktorat-bina-produktivitas/> diakses pada tanggal 04 november 2022

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## Lampiran 1

### Daftar wawancara kepada pihak mini plant

1. Sejak kapan berdirinya mini plant Andalas Surya Gemilang ?
2. Siapa pendiri Andalas Surya Gemilang?
3. Mini plant tersebut beroperasi pada jam dan hari apa ?
4. Apakah dalam perekrutan tenaga kerja memiliki kualifikasi khusus sesuai kriteria?
5. Pekerjaan apa saja yang dilakukan oleh para karyawan ?
6. Berapa orang yang bekerja?
7. Bagaimana sistem ijab qabul yang dilakukan ?
8. Apakah sistem yang digunakan dalam pembayaran upah ?
9. Bagaimana mekanisme atau perhitungan yang diterapkan dalam upah ini?
10. Apakah selama ini ada keluhan dari pekerja terkait sistem upah ini?
11. Bagaimana produktivitas atau hasil kerja yang telah dicapai pekerja dalam mini plant?
12. Apakah ada standar produktivitas kerja yang telah ditetapkan dalam mini plant ?

## **Daftar wawancara kepada pekerja**

1. Sejak kapan Anda bekerja disini?
2. Bagaimana menurut Anda dengan sistem upah pada mini plant ini?
3. Apakah penghasilan Anda sudah memenuhi kebutuhan Anda?
4. Apakah Anda keberatan dengan sistem upah yang diterapkan?
5. Berapa gaji yang Anda terima?
6. Apakah Anda diberikan uang tunjangan hari raya, bonus, upah lembur,dll?
7. Apakah anda menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang di terapkan mini plant?
8. Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang di tetapkan?
9. Apakah anda berusaha meningkatkan kualitas kerja ?
10. Apakah anda merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaan di bidang anda?
11. Apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam bekerja?
12. Apakah pekerjaan yang anda lakukan sudah sesuai dengan kemampuan yang anda miliki?

## Transkrip wawancara

### Form Wawancara dengan Sekertaris Mini Plant

Identitas Informan	: Sekertaris
Nama	: Nurdin
Umur	: 25 tahun
Jenis kelamin	: Laki-laki

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana tingkat produktivitas pekerja?	Tingkat Produktivitas kerja di sini masih sering di bawah 33%. sedangkan standar produktivitas disini minimal 33% dan maksimal 39%. Di bawah 33% menunjukkan bahwa hasil kupasan rajungan kurang baik.

2.	Apakah ada kendala pekerja dalam pengupasan ?	Banyaknya pekerja yang belum menguasai pekerjaan dibidangnya, pekerja hanya ikut sembari belajar dengan yang sudah handal. Jadi banyak daging yang rusak waktu pengupasan
3.	Dalam sehari pekerja dapat mengupas berapa kg?	<p>Disini kita menghitung hasil output keseluruhan pekerja sore kalau semua udah selesai dikupas.</p> <p>Kadang kalo 1 kintal disini bisa ngupas sampe sore dengan hasil output lebih banyak di atas 33 %</p> <p>Kadang juga sebelum sore udah selesai dengan hasil output sedikit di bawah 33 %. Karena banyak daging yang rusak mungkin karena terburu-buru atau pekerja yang baru masuk masi belum bisa kerja jadi masi banyak ngerusakin daging.</p> <p>Kalo pekerja senior gak perlu di raguin lagi hasil kupasannya, untuk aja masih ketutup sama dia</p>
4.	Sebelum bekerja apakah ada perjajian upah yang akan di terima pekerja?	Disini sebelum bekerja sudah diberi tahu kalau upah yang di dapat 17.000/kg daging bersih.

5.	Apakah ada tingkatan pekerja yang sudah senior dan yang belum	<p>Tidak ada perbedaan antara pekerja yang sudah lama dan pekerja baru.</p> <p>Semua di gabungkan jadi satu, kita gak mau ribet ngitungin upah nya kalo di pisah. Kalo ini kan tinggal dihitung hasil kupasan keseluruhan mereka kalo sore terus dikalikan 17.000/kg nya terus di bagi 29 pekerja.</p>
6.	Apakah upah yang di dapat dalam sebulan bisa memenuhi kebutuhan pekerja	<p>Disinikan gajiannya seminggu sekali, Pendapatan tenaga kerja cenderung tidak teratur karena yang kita hitung adalah hasil kupasannya buat gaji. Tapi kalo di itung-itung dari pembukuan upah rata-rata upah dalam sebulan itu sebesar Rp 2.198.000. upah segitu udah cukup buat ibu rumah tangga buat bantu-bantu penghasilan suami</p>
7.	Perhitungan upah dihitung atas dasar apa?	<p>Disini ngitung upahnya tergantung dari banyaknya yang mereka kupas, itungannya 17.000/kg daging bersih</p>
8.	Menurut miniplant sistem upah yang di terapkan segitu adil tidak?	<p>Iya adil kan upah yang di terima setiap pekerja sama.</p>
9.	Apakah jam kerja sudah sesuai	<p>Jam kerja di sini mulai dari jam 07.00-17.30</p>

		Dengan di berikannya jam kerja yang panjang para pekerja bisa ngupas rajungan lebih banyak.
--	--	---





## Form Wawancara Dengan Pekerja Pengupas Rajungan (Piker)

Nama	: Nurma
Umur	: 32 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Berapa banyak yang bisa ibu hasilkan dalam mengupas rajungan	Iya banyak yang saya kupas
2.	Apakah ibu menguasai pekerjaan ini?	Iya saya menguasai pekerjaan ini, soalnya saya udah lama kerja disini. Jadi saya udah paham cara-cara ngupas yang bener biar daging nya gak ancur
3.	Kalo sehari bisa ngupas berapa kg	Saya gak tau seharusnya bisa ngupas berapa kg, soalnya hasil kupasan di gabungin baru di itung.  Rajungan yang ukurannya gede sama kecil saya cepet ngupasnya.

4.	Sebelum bekerja disini apakah ibu tahu upah yang di dapat berapa	Iya tau, jadi sebelum kerja udah dikasi tau kalo upah yang di dapet 17.000/kg daging bersih yang dikupas.
5.	Apakah ada pembeda pekerja yang udah senior dan junior	<p>Disini di anggap sama semua, kita kerjanya bareng-bareng. Jadi gak ada senior ataupun junior.</p> <p>Tapi saya kadang ngerasa males ngerjainnya, soalnya di gabungin sama junior. Masa hasil kupasan saya di pukul rata sama.</p>
6.	Apakah upah yang di dapat cukup untuk kebutuhan ibu	Kerja disini sangat membantu sekali buat kebutuhan rumah. Suami juga kadang hasilnya juga gak menentu
7.	Menurut ibu upah yang di berikan adil tidak bu?	Walaupun upah yang di dapet semua di bagi rata sama, menurut saya kurang pas soalnya saya ngerasa ngupasnya udah banyak masa gaji saya sama aja kaya yang baru kerja
8.	Apakah ibu keberatan dengan jam kerja yang di terapkan di sini	Saya gak keberatan, saya bangun lebih cepet aja buat ngurusin rumah baru berangkat kerja

## Form Wawancara Dengan Pekerja Pengupas Rajungan (Piker)

Identitas Informan	: Pekerja (Piker)
Nama	: Ranti
Umur	: 34 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Berapa banyak yang bisa ibu hasilkan dalam mengupas rajungan	Kalau saya ngupasnya sedikit, soalnya masi baru disini
2.	Apakah ibu menguasai pekerjaan ini?	Saya masi belajar buat cara-cara ngupas yang benar. Soalnya daging yang saya kupas masi kadang ancur dagingnya.
3.	Kalo sehari bisa ngupas berapa kg	Saya gak tau berapa kg yang saya kupas soalnya nimbangny digabungin jadi satu, jadi saya ngupas-ngupas aja.
4.	Sebelum bekerja disini apakah ibu tahu upah	Iya tau, jadi sebelum kerja udah dikasi tau kalo upah yang di dapat 17.000/kg

	yang di dapat berapa	daging bersih yang dikupas.
5.	Apakah ada pembeda pekerja yang udah senior dan junior	Disini di anggap sama semua, jadi yang junior bisa belajar dari senior disini.
6.	Apakah upah yang di dapat cukup untuk kebutuhan ibu	Alhamdulillah cukup, bisa buat bantu-bantu penghasilan suami
7.	Menurut ibu upah yang di berikan adil tidak bu?	Iya adil soalnya kita dapet upah yang sama banyaknya
8.	Apakah ibu keberatan dengan jam kerja yang di terapkan di sini	Enggak, Cuma kadang capek aja. Liburnya Cuma hari minggu

## Form Wawancara Dengan Pekerja Pengupas Rajungan (Piker)

Identitas Informan	: Pekerja (Piker)
Nama	: Laba
Umur	: 30 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Berapa banyak yang bisa ibu hasilkan dalam mengupas rajungan	Iya lumayan banyak yang saya kupas, intinya mah saya banyakin kupasnya aja, tapi kadang gak lolos sortir.
2.	Apakah ibu menguasai pekerjaan ini?	Iya saya menguasai, hamper daging yang saya kupas gak pernah hancur
3.	Kalo sehari bisa ngupas berapa kg	Saya bisa ngupas rajungan 5 biji (1kg) 10 menitan, kalo hasil kupasannya saya gak tau berapa beratnya, soalnya langsung di gabungin beratnya

4.	Sebelum bekerja disini apakah ibu tahu upah yang di dapat berapa	Iya tau, jadi sebelum kerja udah dikasi tau kalo upah yang di dapet 17.000/kg daging bersih yang dikupas.
5.	Apakah ada pembeda pekerja yang udah senior dan junior	<p>Disini di anggap sama semua, kita kerjanya bareng-bareng. Jadi gak ada senior ataupun junior.</p> <p>Kalau saya ngerasa kurang pas aja kalo yang udah lama kerja disini udah ahli, tapi hasil kupasannya di gabungin sama yang baru kerja. Atutannya kupasan kita banyak masalah jadi sedikit karena di gabungin tadi</p>
6.	Apakah upah yang di dapat cukup untuk kebutuhan ibu	Cukup buat nambah-nambah jajan anak sekolah
7.	Menurut ibu upah yang di berikan adil tidak bu?	Kurang adil. Soalnya hasil kupasan saya banyak tapi upah saya sama. Sama kaya yang baru kerja disini padahal dia banyak ngerusakin daging sama kupasannya juga dikit.
8.	Apakah ibu keberatan dengan jam kerja yang di terapkan di sini	Enggak, soalnya kalo anak sekolah udah berangkat saya juga berangkat kerja di sini, dari pada saya nganggur dirumah

## Form Wawancara Dengan Pekerja Pengupas Rajungan (Piker)

Identitas Informan	: Pekerja (Piker)
Nama	: Jum
Umur	: 35 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Berapa banyak yang bisa ibu hasilkan dalam mengupas rajungan	Iya lumayan banyak yang saya kupas, intinya mah saya banyakin kupasnya aja, tapi kadang gak lolos sortir.
2.	Apakah ibu menguasai pekerjaan ini?	Iya saya menguasai, hamper daging yang saya kupas gak pernah hancur
3.	Kalo sehari bisa ngupas berapa kg	Saya bisa ngupas rajungan 5 biji (1kg) 10 menitan, kalo hasil kupasannya saya gak tau berapa beratnya, soalnya langsung di gabungin beratnya
4.	Sebelum bekerja disini apakah ibu tahu upah	Iya tau, jadi sebelum kerja udah dikasi tau kalo upah yang di dapet 17.000/kg daging

	yang di dapat berapa	bersih yang dikupas.
5.	Apakah ada perbedaan pekerja yang udah senior dan junior	<p>Disini di anggap sama semua, kita kerjanya bareng-bareng. Jadi gak ada senior ataupun junior.</p> <p>Kalau saya ngerasa kurang pas aja kalo yang udah lama kerja disini udah ahli, tapi hasil kupasannya di gabungin sama yang baru kerja. Atutannya kupasan kita banyak masalah jadi sedikit karena di gabungin tadi</p>
6.	Apakah upah yang di dapat cukup untuk kebutuhan ibu	Cukup buat nambah-nambah jajan anak sekolah
7.	Menurut ibu upah yang di berikan adil tidak bu?	Kurang adil. Soalnya hasil kupasan saya banyak tapi upah saya sama. Sama kaya yang baru kerja disini padahal dia banyak ngerusakin daging sama kupasannya juga dikit.
8.	Apakah ibu keberatan dengan jam kerja yang di terapkan di sini	Enggak, soalnya kalo anak sekolah udah berangkat saya juga berangkat kerja di sini, dari pada saya nganggur dirumah



## Form Wawancara Dengan Pekerja Pengupas Rajungan (Piker)

Identitas Informan	: Pekerja (Piker)
Nama	: Rini
Umur	: 28 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Berapa banyak yang bisa ibu hasilkan dalam mengupas rajungan	Kadang banyak, kadang sedikit
2.	Apakah ibu menguasai pekerjaan ini?	Iya saya masi belajar, masih agak susah ngupas dibagian capitnya jadi kadang ancur
3.	Kalo sehari bisa ngupas berapa kg	Gak tau, Cuma taunya gabungan kupasan sama yang lainnya, kadang dapet 50/kg daging bersih kita ber 29 orang
4.	Sebelum bekerja disini apakah ibu tahu upah yang di dapat berapa	Iya tau, jadi sebelum kerja udah dikasi tau kalo upah yang di dapet 17.000/kg daging bersih yang dikupas.

5.	Apakah ada perbedaan pekerja yang sudah senior dan junior	Disini di anggap sama semua, kita kerjanya bareng-bareng. Jadi gak ada senior ataupun junior.
6.	Apakah upah yang di dapat cukup untuk kebutuhan ibu	Cukup buat nambah-nambah penghasilan suami
7.	Menurut ibu upah yang di berikan adil tidak bu?	Iya adil soalnya dibagi sama rata
8.	Apakah ibu keberatan dengan jam kerja yang di terapkan di sini	Enggak, dari pada nganggur dirumah



## Form Wawancara Dengan Pekerja Pengupas Rajungan (Piker)

Identitas Informan	: Pekerja (Piker)
Nama	: Dede
Umur	: 30 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Berapa banyak yang bisa ibu hasilkan dalam mengupas rajungan	Iya lumayan banyak yang saya kupas, intinya mah saya banyakin kupasnya aja, tapi kadang gak lolos sortir.
2.	Apakah ibu menguasai pekerjaan ini?	Iya saya menguasai, hampir daging yang saya kupas gak pernah hancur
3.	Kalo sehari bisa ngupas berapa kg	Saya gak tau kalo kiloannya, tapi saya ngupasnya cepet dibanding yang baru masuk kerja kemaren
4.	Sebelum bekerja disini apakah ibu tahu upah yang di dapat berapa	Iya tau, jadi sebelum kerja udah dikasi tau kalo upah yang di dapat 17.000/kg daging bersih yang dikupas.

5.	Apakah ada perbedaan pekerja yang sudah senior dan junior	<p>Disini di anggap sama semua, kita kerjanya bareng-bareng. Jadi gak ada senior ataupun junior.</p> <p>Kalau saya ngerasa kurang pas aja kalo yang udah lama kerja disini udah ahli, tapi hasil kupasannya di gabungin sama yang baru kerja. Atutannya kupasan kita banyak masalah jadi sedikit karena di gabungin tadi</p>
6.	Apakah upah yang di dapat cukup untuk kebutuhan ibu	Cukup buat nambah-nambah jajan anak sekolah
7.	Menurut ibu upah yang di berikan adil tidak bu?	Kurang adil. Soalnya hasil kupasan saya banyak tapi upah saya sama. Sama kaya yang baru kerja disini padahal dia banyak ngerusakin daging sama kupasannya juga dikit.
8.	Apakah ibu keberatan dengan jam kerja yang di terapkan di sini	Enggak, soalnya kalo anak sekolah udah berangkat saya juga berangkat kerja di sini, dari pada saya nganggur dirumah

## Form Wawancara Dengan Pekerja Pengupas Rajungan (Piker)

Identitas Informan	: Pekerja (Piker)
Nama	: Yana
Umur	: 30 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Berapa banyak yang bisa ibu hasilkan dalam mengupas rajungan	Iya lumayan banyak yang saya kupas, intinya mah saya banyakin kupasnya aja
2.	Apakah ibu menguasai pekerjaan ini?	Iya saya menguasai, hampir daging yang saya kupas gak pernah hancur
3.	Kalo sehari bisa ngupas berapa kg	Saya gak tau kalo kiloannya, tapi saya ngupasnya cepet dibanding yang baru masuk kerja kemaren
4.	Sebelum bekerja disini apakah ibu tahu upah yang di dapat berapa	Iya tau, jadi sebelum kerja udah dikasi tau kalo upah yang di dapat 17.000/kg daging bersih yang dikupas.

5.	Apakah ada perbedaan pekerja yang sudah senior dan junior	Disini di anggap sama semua, kita kerjanya bareng-bareng. Jadi gak ada senior ataupun junior.
6.	Apakah upah yang di dapat cukup untuk kebutuhan ibu	Cukup buat nambah-nambah jajan anak sekolah
7.	Menurut ibu upah yang di berikan adil tidak bu?	Kurang adil. Soalnya hasil kupasan saya banyak tapi upah saya sama. Sama kaya yang baru kerja disini padahal dia banyak ngerusakin daging sama kupasannya juga dikit.
8.	Apakah ibu keberatan dengan jam kerja yang di terapkan di sini	Enggak, dari pada saya ngangur dirumah

## Lampiran 2

### Dokumentasi



(Proses Penyortiran Rajungan Siap Kupas)



(Rajungan Siap Untuk Dikupas)



(Proses Pengupasan Rajungan Oleh Pekerja)



(Aktivitas Pengupasan Dalam Ruangan)





(Hasil Kupasan Daging Rajungan)



(Penimbangan Hasil Kupas Oleh Sekertaris)



(Wawancara Pada Pekerja)



(Wawancara Pada Sekertaris)



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Letkol H. Endro Suratmit, Sukarame I, Bandar Lampung 35131  
Telp. (0721) 795087-74531 Fax. 790422 Website: [www.iainradenintan.ac.id](http://www.iainradenintan.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B-1118 /Un.16 / P1 /KT/IV/ 2023

*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 Skripsi Dengan Judul :

**ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA DITINJAU DARI  
PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS SYARIAH (Studi Pada Mini Plant Andalas Surya  
Gemilang, Desa Sidadadi, Kec. Bandar Surabaya, Kab. Lampung Tengah)**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
TIANA FUNGKY	1951040444	FEBI/ MBS

Bebas plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 16 % dan dinyatakan *Lulus* dengan bukti terlampir dan dinyatakan *Lulus* dengan bukti terlampir.

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

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Bandar Lampung, 10 April 2023  
Kepala Pusat Perpustakaan



**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.

## ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA DITINJAU DARI PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

### ORIGINALITY REPORT

<b>16%</b> SIMILARITY INDEX	<b>14%</b> INTERNET SOURCES	<b>6%</b> PUBLICATIONS	<b>8%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="https://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	3%
<b>2</b>	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	3%
<b>3</b>	<a href="https://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	1%
<b>4</b>	<a href="https://ustadzachmadrofii.com">ustadzachmadrofii.com</a> Internet Source	1%
<b>5</b>	<a href="https://jdih.kemnaker.go.id">jdih.kemnaker.go.id</a> Internet Source	1%
<b>6</b>	<a href="https://jurnal.saburai.id">jurnal.saburai.id</a> Internet Source	<1%
<b>7</b>	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	<1%
<b>8</b>	Submitted to UIN Walisongo Student Paper	<1%
<b>9</b>	<a href="https://online-journal.unja.ac.id">online-journal.unja.ac.id</a> Internet Source	<1%
<b>10</b>	<a href="https://etheses.iainponorogo.ac.id">etheses.iainponorogo.ac.id</a> Internet Source	<1%
<b>11</b>	Awina Oktavia, Zulfanetti Zulfanetti, Yulmardi Yulmardi, "Analisis produktivitas tenaga kerja sektor pertanian di Sumatera", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2017 Publication	<1%

12	<a href="http://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://perpustakaan.kemnaker.go.id">perpustakaan.kemnaker.go.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://repo.uinsatu.ac.id">repo.uinsatu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://repo.itera.ac.id">repo.itera.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	<1 %
19	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
20	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	<1 %
21	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	<1 %
22	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
24	Submitted to State Islamic University of Aiauddin Makassar Student Paper	<1 %
25	<a href="http://unspeternakan.blogspot.com">unspeternakan.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://repository.pip-semarang.ac.id">repository.pip-semarang.ac.id</a> Internet Source	<1 %

27	<a href="http://repository.stp-bandung.ac.id">repository.stp-bandung.ac.id</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://disnakertrans.ntbprov.go.id">disnakertrans.ntbprov.go.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://eprints.uniska-bjm.ac.id">eprints.uniska-bjm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://hasanfatimah1.blogspot.com">hasanfatimah1.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://filsafat-pemula.blogspot.com">filsafat-pemula.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
33	Nanang Setyono. "REKONSTRUKSI KEBUTUHAN HIDUP LAYAK (KHL) MELALUI KOPERASI KARYAWAN DALAM KAJIAN UNDANG - UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN", <i>Jurnal Ius Constituendum</i> , 2018 Publication	<1 %
34	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
35	Rahma Pramudya Nawang Sari, Anton Anton. "WANITA KARIER PERSPEKTIF ISLAM", <i>SANGAJI: Jurnal Pemikiran Syariah dan Hukum</i> , 2020 Publication	<1 %
36	<a href="http://afidburhanuddin.wordpress.com">afidburhanuddin.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://lunayahasna.wordpress.com">lunayahasna.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://rianamuslikhah.blogspot.com">rianamuslikhah.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a>	

39	Internet Source	<1 %
40	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Internet Source	<1 %
41	Dwi Arini Nursansiw, Armiani Armiani. "Peran Strategi Bisnis Fintech Payment Gateway dalam Meningkatkan Kinerja UMKM di NTB", Owner, 2022 Publication	<1 %
42	Irhamna Tanjung, Zuhrinal Nawawi. "Analisis Strategi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Regional (UMR) bagi UKM di Kota Medan", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2022 Publication	<1 %
43	<a href="http://archive.org">archive.org</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	<1 %

Exclude quotes

Exclude matches  = 5 words

Exclude bibliography