

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Di era perdagangan bebas saat ini perusahaan dituntut dapat bersaing dengan ketat. Persaingan global, kondisi ekonomi yang fluktuatif dan isu politik yang dapat mempengaruhi stabilitas negara. Faktor eksternal tersebut yang dapat menjadi penyebab suatu perusahaan harus selektif dalam menentukan tenaga kerja. Hal tersebut dapat membantu untuk mengembangkan perusahaan.

Untuk membantu perusahaan agar dapat mencapai tujuan, perusahaan menuntut sumber daya yang dimiliki. Produktivitas kerja perlu difokuskan agar dapat mencapai tujuan tersebut. Produktivitas menjadi suatu hal yang penting bagi suatu perusahaan. Melalui kinerja karyawan yang baik tentu hasil yang didapatkan perusahaan akan maksimal. Penting bagi perusahaan memperhatikan kompetensi serta keahlian karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.¹

Produktivitas tenaga kerja melalui sistem hasil kerja fisik seperti dalam suatu periode contohnya per jam, hal ini tidak akan maksimal karena hasil kinerja setiap karyawan dapat berbeda-beda. Pengukuran produktivitas juga memerlukan beberapa indikator seperti mutu karyawan, semangat dalam bekerja, serta kemampuan untuk meningkatkan hasil. Produktivitas ini juga berkaitan erat dengan upah, karena dapat menjadi suatu motivasi

¹ Joseph dan Samsuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.XVII No.31 Tahun 2017, 119.

bagi karyawan. Maka penting memperhatikan sistem pengupahan bagi karyawan.

Pengertian upah sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dijelaskan bahwa upah sebagai hak yang wajib diterima pekerja dalam bentuk uang atas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan perjanjian yang disepakati.² Islam menyebut upah sebagai dengan *Ijarah*, adapun pengertian *Ijarah* menurut Hanafiyah yaitu transaksi atas kemanfaatan yang ingin dicapai dengan adanya suatu imbalan.³ Sesuai dengan Firman Allah dalam berikut ini:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS. *At Taubah*: 105).

Upah yang diberikan oleh pemilik usaha atas hasil kerja karyawan. Penentuan besaran upah dalam Islam mengajarkan keadilan. Menurut Afzalur Rahman idealnya upah adalah adil. Penetapan upah dilakukan dengan cara yang paling layak tanpa adanya tekanan dari pihak lain. Dalam hal ini para pihak dapat melakukan kontrak perjanjian saat bertransaksi agar tidak merugikan kepentingan orang lain. Merugikan para pekerja dengan tidak dibayar dengan adil dan sah sesuai dengan proporsi kerja mereka,

² Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 1 point 1.

³ Winda Puspita, *Hubungan Upah dengan Produktivitas Kerja Buruh PT. Bukit Sunur Kota Bengkulu* (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2017), 12.

sedangkan merugikan majikan berarti mereka dipaksa untuk membayar upah para pekerja melebihi kemampuan usahanya.⁴ Maka dari itu, ekonomi Islam berpandangan upah merupakan sesuatu yang harus diatur secara jujur dan adil agar semua yang terkait di dalamnya tidak terdzholimi dan dirugikan dengan membayar para pekerjanya dengan bagian yang seharusnya serta sesuai porsinya.⁵

Tidak hanya diatur secara jujur dan adil, ekonomi Islam merupakan praktik kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh individu dan komunitas muslim yang ada, selain itu juga merupakan perwujudan perilaku ekonomi yang didasarkan pada ajaran Islam. Hal itu mencakup cara memandang permasalahan ekonomi, menganalisis, dan mengajukan alternatif solusi atas berbagai permasalahan ekonomi. Ekonomi Islam merupakan konsekuensi logis dari implementasi ajaran Islam secara *kaffah* dalam aspek ekonomi. Oleh karena itu, perekonomian Islam merupakan suatu tatanan perekonomian yang dibangun atas nilai-nilai ajaran Islam yang diharapkan, yang belum tercermin pada perilaku masyarakat muslim yang ada pada saat ini.⁶

Di Kecamatan Ngadiluwih terdapat 10 industri kerupuk uyel yang terletak di 7 Desa. Berikut merupakan industri uyel yang ada di Kecamatan Ngadiluwih diantaranya:⁷

⁴ Afzalur Rahman, *Economic Doctrines of Islam*, Terj. M. Nastangin, 296.

⁵ Rohimah, *Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017)

⁶ Rio Makkulau Wahyu, *Pengantar Ekonomi Islam* (Bandung: PT Refika Aditama, 2020), 8.

⁷ Hasil Observasi pada 22 November 2024

Tabel 1.1
Daftar Industri Kerupuk Uyel
di Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri

No	Nama Usaha	Alamat	Jumlah Karyawan
1.	UD. Surya Manalagi	Dusun Dawung, Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri	50 Orang
2.	UD. Nadya Kaya Rasa	Desa Banjarejo, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri	80 Orang
3.	UD. Indokey	Desa Badal, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri	46 Orang
4.	UD. Berkah Mandiri	Desa Badal, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri	45 Orang
5.	UD. Larasati	Dusun Selomanen, Desa Purwokerto, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri	15 Orang
6.	Industri Kerupuk Akas	Desa Purwokerto, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri	7 Orang
7.	Industri Kerupuk Pak Karman	Desa Wonorejo, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri	5 Orang
8.	UD. Sumber Ayam	Dusun Tegalrejo, Desa Wonorejo, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri	30 Orang
9.	Industri Kerupuk Matahari	Desa Badal Pandean, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri	7 Orang
10.	UD. Sumber Ayam Timur	Desa Mangunrejo, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri	32 Orang

Sumber: Hasil Observasi (data diolah)

Berdasarkan data dari tabel 1.1 menunjukkan di Kecamatan Ngadiluwih terdapat 10 (sepuluh) industri kerupuk uyel, dengan jumlah karyawan yang berbeda. Selanjutnya penulis mengambil 3 (tiga) industri krupuk uyel dengan jumlah karyawan yang paling banyak untuk

dibandingkan. Dimana dalam membandingkan industri ini penulis menggunakan teori bauran pemasaran 4P dari Philip Kotler. Adapun data perbandingan industri krupuk uyel sebagaimana tercantum dalam tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2.
Data Perbandingan Industri Krupuk Uyel
Di Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri
Tahun 2024

No	Nama Usaha	Place (Tempat)	Product (Produk)	Price (Harga)	Promotion (Promosi)
1.	UD. Surya Manalagi	Dusun Dawung, Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri	Kerupuk Uyel, Kerupuk Loreng dan Rambak	Rp.14.500/kg Rp.14.000/Kg, Rp.14.000/Kg	Promosi dari mulut ke mulut.
2.	UD. Nadya Kaya Rasa	Desa Banjarejo, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri	Kerupuk Uyel	Rp.15.000/Kg	Promosi dari mulut ke mulut dan menggunakan <i>google map</i> sebagai media informasi.
3.	UD. Indokey	Desa Badal, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri	Kerupuk Uyel	Rp.15.000/Kg	Promosi dari mulut ke mulut dan menggunakan <i>google map</i> sebagai media informasi.

Sumber: Hasil Observasi 2024

Selain data perbandingan menggunakan teori bauran pemasaran 4P dari Philip Kotler, peneliti juga membuat data perbandingan berdasarkan sistem pengupahan, jumlah karyawan, waktu dan hasil produksi per tahun. Berikut data perbandingan industri krupuk uyel sebagaimana tercantum dalam tabel 1.3 di bawah ini.

Tabel 1.3
Data Perbandingan Industri Krupuk Uyel
Di Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri
Tahun 2024

No	Nama Usaha	Sistem Pengupahan		Jumlah Karyawan	Waktu	Hasil Produksi (Tahun)
		Harian	Borongan			
1.	UD. Surya Manalagi	Rp.25.000- Rp.50.000	Rp.100.000	50 Orang	05.00- 16.00	724 Ton
2.	UD. Indokey	Rp.35.000- Rp.50.000	Rp.100.000	46 Orang	06.00- 16.30	600 Ton
3.	UD. Nadya Kaya Rasa	Rp.45.000- Rp.60.000	Rp.100.000	80 Orang	05.00- 14.00	819 Ton

Sumber: Hasil Observasi

Berdasarkan data dari tabel 1.2 dan tabel 1.3 di atas diperoleh penulis berdasarkan observasi dan wawancara langsung dengan pengelola dan karyawan. Berdasarkan informasi yang didapat terdapat persamaan antara ketiga industri uyel tersebut seperti, terdapat dua sistem kerja yaitu harian dan borongan. Sedangkan perbedaan terdapat pada sistem pengupahan, jumlah karyawan, waktu operasional dan hasil produksi. Selain itu, perbedaan dapat dilihat dengan cara menghitung produktivitas kerja dengan rumus:

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{total output}}{\text{total pekerja}}$$

Maka nilai produktivitas kerja pada UD. Surya Manalagi sebesar 14,48 Ton/Orang, UD. Indokey sebesar 13,04 Ton/Orang dan UD. Nadya Kaya Rasa sebesar 10,23 Ton/Orang nilai produktivitas kerja ini dihitung selama satu tahun. Perbandingan yang ada di UD. Surya Manalagi memiliki nilai produktivitas kerja yang tinggi yaitu sebesar 14,48 Ton/orang, akan tetapi dalam pengupahan yang rendah pada sistem harian dan waktu operasional

produksi cukup lama yaitu selama 10 jam dengan waktu istirahat sekitar 1 jam pada pukul 12.00-13.00.

UD. Surya Manalagi merupakan industri yang bergerak di bidang kerupuk terutama kerupuk uyel. Lokasi UD. Surya Manalagi terletak pada Dusun Dawung, Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri. Industri ini memproduksi tiga jenis kerupuk yaitu, kerupuk uyel, kerupuk rambak dan kerupuk loreng. Usaha ini didirikan oleh bapak Suhud pada tahun 1978. Pada tahun 2002 usaha ini dilanjutkan oleh putranya yang bernama Muhamad Rofik. Saat awal pendiriannya usaha ini hanya dikelola oleh pemilik dan keluarga dengan peralatan yang sederhana, semakin berkembangnya zaman UD. Surya Manalagi telah memiliki karyawan untuk membantu proses produksi kerupuk krecek. Saat ini UD. Surya Manalagi memiliki karyawan sebanyak 50 orang.

Tabel 1.4
Data Hasil Produksi dan Jumlah Karyawan UD. Surya Manalagi
Tahun 2021 - 2024

Tahun	2021	2022	2023	2024
Hasil Produksi	487 Ton	528 Ton	600 Ton	724 Ton
Jumlah Karyawan	45	47	50	50

Sumber: UD. Surya Manalagi

Berdasarkan tabel 1.4 pada tahun 2021-2024 dipaparkan hasil produksi yang diperoleh oleh UD. Surya Manalagi dalam 4 tahun terakhir, yaitu sebanyak 487 Ton di tahun 2021, 528 Ton di tahun 2022, 600 Ton di tahun 2023 dan 724 di tahun 2024. Begitu juga dengan jumlah karyawan setiap Ton tahunnya mengalami kenaikan yaitu sebanyak 45 karyawan di tahun 2021, 47 karyawan di tahun 2022, 50 karyawan di tahun 2023 dan 50 karyawan di tahun 2024.

Tabel 1.5
Data Hasil Produksi UD. Surya Manalagi
Pada bulan Januari-Desember 2024

No	Bulan	Hasil Produksi
1.	Januari	51 Ton
2.	Februari	52 Ton
3.	Maret	55 Ton
4.	April	59 Ton
5.	Mei	61 Ton
6.	Juni	58 Ton
7.	Juli	59 Ton
8.	Agustus	62 Ton
9.	September	63 Ton
10.	Oktober	65 Ton
11.	November	69 Ton
12.	Desember	70 Ton

Sumber: UD. Surya Manalagi, 2024⁸

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa selama 12 bulan terakhir hasil produksi UD. Surya Manalagi mengalami kenaikan kecuali pada juni mengalami penurunan yaitu sebanyak 3 Ton. Selain itu, Pelaksanaan pembagian tugas-tugas setiap fungsi di UD. Surya Manalagi sudah cukup baik.

Meningkatnya produktivitas kerja akan memudahkan usaha mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan dapat diketahui meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Menurut Edy Sutrisno (2017), terdapat 6 indikator produktivitas meliputi, kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja,

⁸ Hasil wawancara dengan bapak Muhamad Rofik pemilik UD Surya Manalagi, pada tanggal 31 Desember 2024.

pengembangan diri, mutu dan efisiensi.⁹ Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan yang ada di UD. Surya Manalagi yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.6
Produktivitas Kerja Karyawan UD. Surya Manalagi
Tahun 2024

No	Indikator	Keterangan
1.	Kemampuan	Karyawan UD. Surya Manalagi mampu bekerja sesuai arahan dari pengawas maupun pengelola industri.
2.	Meningkatkan hasil yang dicapai	Untuk memenuhi target karyawan mampu meningkatkan pekerjaannya sehingga dapat memperoleh hasil yang dicapai, meski terkadang karyawan harian perlu adanya pengawasan agar kerja sesuai dengan ketentuan.
3.	Semangat kerja	Karyawan mampu bekerja sesuai waktu yang ditentukan oleh UD. Surya Manalagi dengan berangkat dan pulang tepat waktu dan menghasilkan produksi yang baik serta stabil.
4.	Pengembangan diri	Terdapat karyawan yang mampu bekerja sesuai arahan dan meningkatkan kualitas kerjanya, tetapi ada pula yang kurang meningkatkan kerjanya bahkan menurun.
5.	Mutu	Karyawan mampu memproduksi kerupuk dengan hasil berkualitas dan konsisten.
6.	Efisiensi	Karyawan sudah memahami tugas masing-masing dan bekerja sesuai alur produksi yang telah ditetapkan.

Sumber: UD. Surya Manalagi

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat indikator produktivitas kerja karyawan menunjukkan mana yang sudah cukup baik dan mana yang belum baik bagi karyawan. Berdasarkan indikator kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi karyawan UD. Surya Manalagi sudah cukup mumpuni, tetapi pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai terkadang ada karyawan harian yang perlu adanya pengawasan agar karyawan bekerja maksimal. Sedangkan pada indikator pengembangan diri

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 104.

masih terdapat karyawan bekerja secara efektif dan efisien dan cenderung menurun.

Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara dengan pemilik serta karyawan UD. Surya Manalagi, Pelaksanaan pembagian tugas-tugas setiap fungsi di UD. Surya Manalagi sudah cukup baik. Tetapi, fungsi yang ada masih belum sepenuhnya menjalankan tugas mereka masing-masing. Sering terjadi bagian pengemasan melakukan tugas dari produksi. Jadi, meskipun karyawan sudah memiliki tugas sendiri-sendiri. selain itu, ditemukan terdapat korelasi antara pemberian upah, bonus dan THR dengan semangat serta hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk membuktikan bahwa upah merupakan faktor kunci dalam produktivitas kerja. Dengan kondisi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Penerapan Upah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Harian UD. Surya Manalagi Desa Bedug Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian dari konteks penelitian di atas, terdapat suatu pokok masalah yang menjadi fokus penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan upah karyawan UD. Surya Manalagi Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan UD. Surya Manalagi Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri?

3. Bagaimana penerapan upah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan harian UD. Surya Manalagi Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan penerapan upah karyawan UD. Surya Manalagi Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri.
2. Untuk menjelaskan produktivitas kerja karyawan UD. Surya Manalagi Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri.
3. Untuk menjelaskan penerapan upah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan harian UD. Surya Manalagi Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat secara segi teoritis maupun segi praktis:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pencerahan mengenai penerapan upah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan atau pemahaman keilmuan kepada pembaca mengenai

penerapan upah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan harian.

b. Bagi Lembaga Pendidikan (IAIN Kediri)

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sebuah karya ilmiah yang dapat memberikan manfaat, sebagai bahan acuan dan pengetahuan mengenai penerapan upah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan harian.

c. Bagi UD. Surya Manalagi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman masyarakat mengenai bagaimana menerapkan upah yang tepat agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan harian sesuai dengan nilai-nilai Islam.

E. Telaah Pustaka

1. *Strategi Penetapan Upah Karyawan Tenun Sarung dalam Konsep Islam (Studi Kasus UD. Tenun Ikat Bandar Kidul AAM Putra Kota Kediri)*¹⁰

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa strategi penetapan upah karyawan tenun sarung di UD. TIB AAM Putra Kota Kediri berdasarkan sistem upah borongan yang besaran upahnya berasal dari banyaknya perolehan potong sarung. Strategi penetapan upah karyawan tenun sarung di UD. TIB AAM Putra Kota Kediri dalam Konsep Islam pada bagian kejelasan akad awal sebelum karyawan

¹⁰ Rany Silvia Pebrian, “Strategi Penetapan Upah Karyawan Tenun Sarung dalam Konsep Islam (Studi Kasus UD. Tenun Ikat Bandar Kidul AAM Putra Kota Kediri)” (Skripsi, IAIN Kediri, 2020)

memulai pekerjaan, dalam menetapkan upah borongan masih belum sepenuhnya diterapkan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah membahas tentang upah karyawan. Sedangkan perbedaannya objek yang diteliti UD. Tenun Ikat Bandar Kidul AAM Putra Kota Kediri, sedangkan objek penelitian yang diangkat peneliti adalah Kasus UD. Surya Manalagi Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri.

2. *Sistem Pemberian Upah Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Aprilia Collection di Pare, Kabupaten Kediri)*¹¹

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa ditinjau dari Ekonomi Islam, sistem pengupahan karyawan Aprilia Collection belum dikatakan tepat waktu, masih terdapat senioritas, adil secara proporsional dan akad yang jelas. Akan tetapi, belum bisa dikatakan layak untuk semua pihak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah membahas tentang upah. Sedangkan perbedaannya objek yang diteliti Aprilia Collection di Pare, Kabupaten Kediri), sedangkan objek penelitian yang diangkat peneliti adalah Kasus UD. Surya Manalagi Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri.

3. *Peran Sistem Upah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri*¹²

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem upah CV.

¹¹ Rossita Kusumaningrum, “Sistem Pemberian Upah Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Aprilia Collection di Pare, Kabupaten Kediri)” (Skripsi, IAIN Kediri, 2023)

¹² Shinta Nur Fadhilah, “Peran Sistem Upah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri” (Skripsi, IAIN Kediri, 2023)

Putra Wijaya berperan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Penerapan sistem upah borongan ini dapat membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah membahas tentang sistem upah. Sedangkan perbedaannya objek yang diteliti CV. Putra Wijaya Kecamatan Pesantren Kota Kediri, sedangkan objek penelitian yang diangkat peneliti adalah Kasus UD. Surya Manalagi Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri.

4. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Graha Auto Pratama Desa Bagan Batu Menurut Ekonomi Syariah*¹³

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Berdasarkan tinjauan Ekonomi Syariah yaitu bekerja sebagai karyawan di PT. Graha Auto Pratama, dapat dikatakan sesuai dengan Syariah. Akan tetapi, diharapkan karyawan PT. Graha Auto Pratama lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah diberikan dengan bekerja lebih giat dan ulet. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah membahas tentang penerapan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya objek yang diteliti PT. Graha Auto Pratama Desa Bagan Batu, sedangkan objek penelitian yang diangkat peneliti adalah Kasus UD. Surya Manalagi Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri.

¹³ Aulia Intan Perwana, “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Graha Auto Pratama Desa Bagan Batu Menurut Ekonomi Syariah” (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2021)

5. *Produktivitas dalam Perspektif Ekonomi Islam*¹⁴

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, produktivitas tidak hanya diukur atas nilai ekonomis yang dihasilkan seseorang, melainkan juga membutuhkan suatu kebahagiaan hidup. Dalam ekonomi Islam memandang produktivitas untuk memenuhi kebutuhan dunia sekaligus akhirat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah membahas tentang produktivitas kerja. Sedangkan perbedaannya adalah Moch. Khoirul Anwar tidak membahas tentang upah, sedangkan peneliti membahas tentang upah.

¹⁴ Moch. Khoirul Anwar "Produktivitas dalam Perspektif Ekonomi Islam", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam*, VOL. 5 NO.1 (2020), 1-14.