

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya perlu bekerja. Berbagai cara dilakukan manusia untuk mendapatkan sebuah pekerjaan. Bekerja sebagai karyawan salah satunya. Pekerjaan menjadi karyawan dengan mengandalkan hasil yang lebih pasti dalam memenuhi kebutuhannya. Permasalahan mengenai hubungan baik serta timbal balik yang positif ini penting dikaji.

Menjadi karyawan dalam hubungan yang diberikan majikan kepada karyawan menurut Herzberg terbagi kedalam dua bentuk faktor yang terdiri dari faktor motivasional dan faktor pemeliharaan dalam menjaga suatu hubungan. Adanya faktor motivasional yang sifatnya intrinsik pada masing-masing karyawan dan juga faktor pemeliharaan. Faktor pemeliharaan ini memiliki peran penting bagaimana karyawan dalam perusahaan tersebut tetap bertahan.

Terkait faktor yang motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor pemeliharaan antara lain adalah status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam

organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.¹

Hilangnya faktor-faktor diatas dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar. Menurut Andriani, faktor pemeliharaan perlu diperhatikan oleh pimpinan dengan wajar, agar kegairahan dan kepuasan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.² Sudah menjadi kewajiban karyawan untuk memiliki tanggung jawab terkait kedisiplinan dalam hal pekerjaan.

Perlu diketahui bahwa manusia bekerja dalam Islam bukan hanya untuk mencapai urusan duniawi belaka, karena rasa syukur atas karunia yang diberikan oleh Allah SWT melalui alam yang lebih dulu diciptakan. Maka, alam yang telah ada ini sudah menjadi kewajiban bagi setiap manusia untuk mengelola dan menjaganya dengan cara bekerja. Oleh karena itu bekerja harus dilaksanakan semata-mata beribadah kepada Allah SWT. Sudah menjadi kodrat manusia yang diciptakan hanya untuk beribadah. Suatu pekerjaan yang dilaksanakan dengan tujuan beribadah kepada Allah SWT, maka lelah yang merupakan efek dari kesungguhan bekerja akan berbuah pahala. *Wallahu 'alam*. Perintah bekerja sudah banyak termaktub dalam ayat al-Quran, Salah satunya pada Q.S Yunus/10: 72 yang berbunyi,

فَإِنْ تَوَلَّيْتُمْ فَمَا سَأَلْتُكُمْ مِنْ أَجْرٍ ۖ إِنِ اجْرِي إِلَّا عَلَى اللَّهِ ۗ وَأُمِرْتُ أَنْ أَكُونَ مِنَ
الْمُسْلِمِينَ (١٢)

Artinya: Jika kamu berpaling (dari peringatanku), aku tidak meminta upah Sedikit pun dari padamu. Upahku tidak lain hanyalah dari Allah belaka, dan aku

¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 290.

² Andriani, *Pengantar Manajemen* (Kediri: STAIN Kediri Press, 2015), 143.

disuruh supaya aku termasuk golongan orang-orang yang berserah diri (kepada-Nya). (Q.S Yunus: 72).³

Ayat di atas menegaskan bahwa nabi Allah bekerja dengan sukarela (tanpa mengharapkan dan meminta upah sedikitpun pada umatnya) upah mereka hanyalah dari Allah SWT. Mereka yang bekerja secara ikhlas dengan tujuan beribadah kepada Allah SWT maka ganjaran yang didapat bukan hanya di dunia, namun di akhirat.

Tentu saja penerapan ayat ini sudah kurang begitu diperhatikan karena orientasi terhadap dunia masih tinggi. Jika bekerja semata-mata hanya untuk dunia, apabila telah mencapai kepuasan, maka hanya kepuasan dunia saja yang dirasakan. Seandainya ayat ini dapat dijadikan pegangan bagi setiap karyawan muslim, maka kepuasan kerja bernafaskan Islam yang akan didapat.

Ketika pekerjaan karyawan telah berakhir atau tuntas, perolehan mereka ialah upah. Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.⁴

Dari segi karyawan, upah yang menarik dan menjanjikan dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja. Sisi lain dari pihak pemilik usaha terkait adanya upah karyawan juga terdapat pertimbangan yang besar dalam penentuannya. *Man* (manusia) merupakan salah satu faktor produksi yang perlu di

³ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005), cet. ke-5, Q.S. Yunus: 72.

⁴ M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Tai'miyah* (Jakarta: Logos, 1999).

perhatikan oleh pemilik usaha. Oleh sebab itu, pemilik usaha dalam memelihara hubungan dengan karyawan juga perlu mengenali usahanya. Jangan sampai pemilik usaha memberikan apa yang di inginkan karyawannya di luar batas kemampuannya.

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 mekakukan 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, sedangkan merugikan majikan berarti mereka dipaksa untuk membayar upah para pekerja melebihi kemampuan usahanya.⁵

Untuk mencapai kata adil dan layak, perlu adanya kesepakatan dan ridho diantara kedua belah pihak. Pihak yang berekonomi kuat tidak diperbolehkan menzalimi pihak yang berekonomi lemah. Dalam hubungan industrial terdapat peringatan bahwa tidak boleh menganiaya pihak lain, karena penganiayaan adalah bagian dari sikap zalim kepada orang lain. Sedangkan sikap zalim kepada orang lain akan berdosa bukan hanya kepada Allah SWT saja, tetapi berdosa (pula) kepada orang yang terzalimi. *Na'udzubillah*. Contoh dari bentuk penganiayaan pengusaha kepada pekerja yakni pengusaha tidak memberikan upah yang adil kepada pekerja dan pekerja tidak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja

⁵ Afzalur Rahman, *Economic Doctrines of Islam*, Terj. M. Nastangin, 296.

sama dengan pengusaha. Sedangkan bentuk penganiayaan pekerja kepada pengusaha adalah pekerja memaksa kepada pengusaha untuk membayar upah melebihi kemampuan pengusaha.⁶

Bandar Kidul merupakan sebuah kelurahan yang termasuk wilayah Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, Provinsi Jawa Timur. Daerah ini merupakan sentra kerajinan tenun ikat yang telah ada sejak tahun 1980-an.⁷ Kerajinan tenun ikat yang dibuat dengan menggunakan ATBM (alat tenun bukan mesin) merupakan tradisi turun-temurun yang telah ada sejak dahulu. Saat ini jumlah pengrajin tenun di Bandar Kidul tinggal 8 kelompok.

Tabel 1.
Nama-Nama Kelompok Tenun Ikat Bandar Kidul

No	Nama Kelompok Tenun Ikat	Pemilik
1	TIB Medali Mas	Ibu Siti Rukhayah
2	TIB Kodok Ngorek I	Bapak Sulkhan
3	TIB Kodok Ngorek II	Bapak Sholehudin dan Ibu Hanafiyah
4	TIB AAM Putra (Kodok Ngorek III)	Bapak Eko Haryanto
5	TIB Sempurna II	Bapak M. Asharul Ma'arif
6	TIB Sinar Barokah I	Bapak Sudarman
7	TIB Sinar Barokah II	Bapak Erwin Wahyu N
8	TIB Kurniawan	Bapak Musta'in

Sumber: Hasil Observasi (2019).

Kain tenun yang diproduksi di sentra tenun ikat Bandar Kidul memiliki dua macam ukuran. Ukuran pertama yaitu ukuran kain itu sendiri sepanjang 2,5 meter. Ukuran kedua yakni ukuran sarung dengan standart ukuran 4 meter. Sesuai dengan bidang usaha, pekerjaan menenun secara tradisional ini berpangku pada sumber daya manusia yang menggerakkannya. Maka dari itu, perlu adanya

⁶ Afzalur Rahman, *Economic Doctrines of Islam*, Terj. M. Nastangin, 363.

⁷ Eko Haryanto, Ketua Tenun Ikat Bandar Kidul 2019, Kediri, 5 Oktober 2019.

pemeliharaan karyawan terkait upah yang diberikan pemilik usaha kepada karyawannya.

Agar menjadi kain atau sarung diperlukan kerjasama antarkaryawan berbeda bagian, berikut ini klasifikasi bagian pengerjaan tenun:

Tabel 2.
Klasifikasi Sistem Pengupahan

No	Bagian	Pengupahan	Upah
1	Pencelupan/pewarnaan dan penjemuran	Harian	Rp30.000,-
2	Pengikatan dan pelepasan tali	Harian	Rp20.000,-
3	Proses skeer	Harian	Rp20.000,-
4	Grayen	Harian	Rp20.000,-
5	Menenun	Borongan	Rp40.000-Rp63.000

Sumber: Hasil Observasi (2019).

Berdasarkan tabel diatas, sistem pengupahan borongan hanya terdapat pada karyawan bagian tenun. Pada karyawan harian upah yang diterima sekitar Rp20.000-Rp30.000 per hari. Untuk upah tenaga borongan yakni tenun dipatok dengan upah Rp40.000-Rp63.000. Sedangkan upah yang diterima oleh karyawan borongan tenun dipaparkan pada tabel dibawah ini,

Tabel 3.
Besar Upah Yang Diberikan Kepada Karyawan

Kelompok Tenun Ikat	Upah Kain Standar /Potong	Upah Sarung Standar/Potong
TIB Medali Mas	Rp40.000,-	Rp55.000,-
TIB Kodok Ngorek I	Rp40.000,-	Rp62.000,-
TIB Kodok Ngorek II	Rp40.000,-	Rp60.000,-
TIB AAM Putra	Rp40.000,-	Rp63.000,-
TIB Sempurna II	Rp40.000,-	Rp50.000,-
TIB Sinar Barokah I	Rp40.000,-	Rp50.000,-
TIB Sinar Barokah II	Rp40.000,-	Rp50.000,-
TIB Kurniawan	Rp40.000,-	Rp55.000,-

Sumber: Hasil Observasi (2019).

Berdasarkan tabel diatas, penetapan upah karyawan tenun kain antarkelompok adalah sama. Satu potong kain tenun, karyawan di beri ongkos Rp40.000. Hal ini berlaku besaran upah yang diberikan di semua kelompok. Sebab pengerjaan pesanan kain pada sentra tenun ikat Bandar Kidul ini didasarkan dengan sistem kerjasama kebutuhan antarkelompok. Antarkelompok satu dengan lainnya sama-sama saling membutuhkan, apabila salah satu kelompok menjumpai problem kekurangan jumlah karyawan dalam menyelesaikan pesanan konsumennya. Penentuan besarnya upah dipukul rata sesuai kemampuan persatuan kelompok tenun dengan mempertimbangkan harga faktor produksi. Selain upah karyawan tenun kain, penetapan upah sarung juga perlu disoroti. Dari tabel membuktikan bahwa terjadi perbedaan besaran upah yang diberikan kepada karyawannya. Delapan pemilik TIB yang memiliki besaran upah standart maksimal kisaran Rp45.000-Rp60.000 per perolehan potong sarung. Hal ini berbeda dengan pendapatan karyawan yang tergabung dalam kelompok TIB AAM Putra, untuk satu sarung upah tenaga kerja standartnya Rp60.000 bahkan dapat mencapai Rp63.000 per potong. Besaran upah yang diberikan tergantung pada motif dan kualitas benang yang digunakan dalam menenun (kasaran atau alusan).⁸

TIB AAM Putra⁹ merupakan kelompok yang memberikan upah lebih besar dibanding dengan kelompok tenun lain kepada penenun sarung. Berdasarkan hasil

⁸ Pemilik Kelompok Tenun Ikat Bandar Kidul, Kediri, 3 Oktober 2019.

⁹ AAM Putra atau Aku Anak Mantu Putra Kodok Ngorek masih satu family dengan Kelompok Tenun Ikat Kodok Ngorek, akan tetapi masing-masing memiliki manajemen yang berbeda. AAM Putra juga salah satu kelompok pengrajin tenun ikat lain yang memberikan kontribusi dalam memenuhi permintaan pasar tenun ikat Bandar Kidul. Berbagai produk di buat untuk memenuhi pesanan konsumen. Produk utama yang di buat adalah kain tenun ikat. Bermula dari kain inilah bermacam produk dibuat seperti sarung, syal, dll. dibuat. Penjualan yang telah meluas dengan merangkul orang arab sebagai mitra bisnis yang menjadikan sarung sebagai produk unggulan di AAM Putra.

perhitungan peneliti, meskipun AAM Putra yang terunggul dalam hal pemberian upah, jika dikalkulasikan per bulannya ternyata besaran upah penenun sarung tidak sampai pada besarnya UMK. Berikut perhitungannya:

Tabel 4.
Kalkulasi Besaran Upah Yang Diberikan Kepada Karyawan Berdasarkan Besarnya UMK Kota Kediri

Upah Kain/Ptng x 6 hari x 4 minggu	Upah Sarung/Ptng x 6 hari x 4 minggu
Rp40.000,- x 6 x 4 = Rp.960.000,-	Rp63.000,- x 6 x 4 = Rp.1.512.000,-

Data diolah peneliti (2019).

AAM Putra memberikan target kepada karyawan minimal 1 potong dalam satu hari pengerjaan. Untuk 1 potong kain/sarung membutuhkan waktu pengerjaan 1 hari dengan waktu 5-8 jam.¹⁰ Pada hari minggu, merupakan waktu istirahat bagi para karyawan. Jadi dalam satu minggu karyawan minimal mengerjakan 6 potong. Kemudian dikalikan 4 minggu untuk mengetahui target yang seharusnya dikerjakan oleh penenun sebesar 24 potong per bulannya kemudian dikalikan dengan upah tertingginya. Namun, hasilnya masih jauh dari Upah Minimum Kota (UMK) Kediri.

Peran pemerintah dalam memenuhi tingkat keadilan masyarakat, merumuskan standar upah. Standar upah digunakan sebagai tolok ukur pengusaha dalam memberikan hak karyawan. Ini yang dinamakan sebagai UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Untuk melindungi karyawan, UMK Kota Kediri yang berlaku pada tahun 2019 adalah sebesar Rp1.899.294,78 yang apabila dibulatkan menjadi Rp1.900.000.¹¹ Dilansir dari TribunBatam.id menurut Hendra Gunadi (Kasi Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Disnaker Kota Batam)

¹⁰ Elok Faiqoh, Penenun TIB AAM Putra, Kediri, 10 Oktober 2019.

¹¹ Gajiumr.com diakses pada 16 November 2019 pukul 16.00 WIB.

suatu bentuk hubungan kerja dapat saja karyawan dengan status tetap atau permanen dibayarkan upahnya berdasarkan borongan. Hanya saja upah yang diterima karyawan tersebut tidak boleh dibawah ketentuan UMK yang berlaku.¹² Berikut data jumlah karyawan tenun beserta lama masa kerjanya:¹³

Tabel 5.
Jumlah Karyawan Tenun Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1	>1 tahun - <3 tahun	2
2	≥3 tahun - 5 tahun	13
Total		15 karyawan

Data diolah Peneliti (2019).

Dari hasil wawancara dengan pimpinan, jumlah pengrajin saat ini di kelompok usaha tenun ikat AAM Putra adalah 15 orang. Salah satu karyawan yakni Bapak Syafa' karyawan yang berasal dari Desa Mojo, mengatakan jika karyawan dapat menyelesaikan satu potong sarung, maka ongkos yang dikantongi sebesar Rp60.000,- apabila dalam 6 hari beliau dapat menyelesaikan 7 potong sarung, beliau mendapatkan bonus satu bungkus rokok.¹⁴ Senada dengan Bapak Royhan, bahwa beliau mengaku lebih senang bekerja sebagai penenun sarung karena upah yang ia dapatkan lebih menjanjikan dengan tenaga yang ia kerahkan.¹⁵ Selain itu AAM Putra juga memberikan fasilitas makan/kopi di luar perjanjian fasilitas. Namun fasilitas tersebut diberikan apabila pimpinan memiliki rezeki lebih dengan maksud bershodaqoh dan menyenangkan karyawannya.

¹² Batam.tribunnews.com, *Bolehkah Perusahaan Gunakan Sistem Kerja Borongan bukan kontrak?* ditulis pada 7 Juni 2015, diakses pada 16 November 2019 pukul 16.33 WIB.

¹³ Eko Hariyanto, Pemilik TIB AAM Putra, Kediri, 28 Oktober 2019.

¹⁴ Syafa', penenun TIB AAM Putra, Kediri, 29 Oktober 2019.

¹⁵ Royhan, Penenun TIB AAM Putra, Kediri, 29 Oktober 2019.

Berangkat dari permasalahan tersebut, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis **Strategi Penetapan Upah Karyawan Tenun Sarung Dalam Konsep Islam (Studi Kasus UD Tenun Ikat Bandar Kidul AAM Putra Kota Kediri)**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pemaparan konteks penelitian diatas, selanjutnya peneliti merumuskan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi penetapan upah karyawan tenun sarung di UD Tenun Ikat Bandar Kidul AAM Putra Kota Kediri?
2. Bagaimana strategi penetapan upah karyawan tenun sarung di UD Tenun Ikat Bandar Kidul AAM Putra Kota Kediri dalam konsep Islam?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian antara lain:

1. Mengetahui strategi penetapan upah karyawan tenun sarung di UD Tenun Ikat Bandar Kidul AAM Putra Kota Kediri
2. Mengetahui dan menganalisis strategi penetapan upah karyawan tenun sarung di UD Tenun Ikat Bandar Kidul AAM Putra Kota Kediri dalam konsep Islam.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini dapat bermanfaat atas hal-hal sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis

Secara teori, hasil dari penelitian ini akan berguna untuk:

- a. Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah, sebagai bahan referensi untuk menambah ilmu pengetahuan terkait penetapan upah karyawan.
- b. Peneliti selanjutnya, sebagai referensi dalam melaksanakan penelitian terkait topik ini.
- c. Peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penetapan upah karyawan pada objek yang diteliti.

2. Kontribusi Praktis

Sebagaimana tinjauan yang diharapkan, yakni dapat dijadikan sebagai informasi mengenai pengupahan. Selain itu dapat digunakan sebagai rujukan dalam penertapan upah karyawan berdasarkan konsep islam dalam kegiatan usaha.

E. Telaah Pustaka

1. Tulisan Dewi Lestari pada skripsinya 2015 yang berjudul *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)* dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Hasil skripsi ini menunjukkan bahwa praktek bisnis yang dijalankan UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group mengenai pengupahan pekerja sebagian belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Karena, majikan tidak menyebutkan besarnya upah yang akan diperoleh pekerjanya secara jelas sebelum pekerjaan dimulai. Akan tetapi, upah pekerja sudah diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Salim Group belum mengikuti konsep adil, karena tidak ada pembagian pekerjaan. Penetapan upah pekerja juga kurang baik, karena tidak menetapkan upah sesuai dengan harga produksi juga belum menetapkan upah sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten atau UMK. Tulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif.¹⁶ Persamaan penelitian diatas dengan penelitian sekarang terdapat pada pembahasan upah. Selain itu persamaan lainnya adalah pada skala objek yang diteliti sama-sama UMKM. Kemudian kesamaan lain yakni pendekatan penelitian kualitatif studi kasus. Perbedaan penelitian diatas menggunakan penetapan upah perspektif ekonomi Islam. Akan tetapi pada penelitian sekarang menggunakan konsep pengupahan Islam sebagai pondasi umum kaum muslimin/muslimah.

2. Skripsi 2017 Umi Fadilah *Analisis Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam* (Studi pada Pekerja Cleaning service di UIN Raden Intan Lampung)

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa besaran upah pada pekerja Cleaning Service di UIN Raden Intan Lampung yang diberikan pada pekerja kebersihan dikategorikan sudah

¹⁶ Dewi Lestari 2015 *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*, Skripsi, 2015, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

memenuhi tingkat kesejahteraan para pekerja. Akan tetapi secara prosedur penetapan upah di UIN Raden Intan Lampung terhadap Cleaning Service belum optimal dikarenakan sejak tahun 2015 belum ada kenaikan upah, sedangkan setiap tahun jumlah tenaga kebersihan di UIN Raden Intan Lampung bertambah, serta pekerja masih menerima tugas diluar kontrak kerja. Apabila dipandang dari sisi Ekonomi Islam UIN Raden Intan Lampung dalam memenuhi penetapan upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan khususnya pekerja Cleaning Service sudah cukup maksimal, tapi belum sepenuhnya optimal. Secara umum upah yang diberikan pihak UIN Raden Intan Lampung terhadap pekerja kebersihan sudah adil dan layak, tetapi masih ada banyaknya potongan potongan upah yang tidak secara transparan. Seperti insentif yang tidak setiap bulan diberikan dan potongan lain lainnya.¹⁷ Persamaan penelitian diatas dengan penelitian sekarang terdapat pada bahasan yang diangkat terkait upah. Besar upah karyawan. Selain itu pendekatan yang digunakan yakni sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif *field research*. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian sekarang terdapat pada sudut pandang yang digunakan dalam menganalisis permasalahan. Penelitian diatas menggunakan penetapan upah perspektif ekonomi Islam. Akan tetapi pada penelitian sekarang menggunakan konsep pengupahan Islam sebagai pondasi umum kaum muslimin/muslimah. Selain itu perbedaan lain terdapat pada objek penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu berlokasi di lembaga

¹⁷ Umi Fadilah 2017 *Analisis Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam* (Studi pada Pekerja Cleaning service di UIN Raden Intan Lampung), Skripsi 2017, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

pendidikan atau kampus besar. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di sentra tenun ikat yang notabnya masih dalam skala UMKM.

3. Skripsi 2017 Rafiuddin berjudul *Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)*

Hasil penelitian ini menyatakan sistem pengupahan karyawan yang dijalankan CV. Fikram Jaya Teknik, mengenai waktu pemberian upah karyawan belum sesuai dengan ruang lingkup pandangan Islam. Yang dimana Islam melarang menundah-nundah upah seorang karyawan. Akan tetapi penetapan jumlah upah karyawan pada CV. Fikram Jaya Teknik ini sudah sesuai yang dianjurkan di dalam Islam karena sudah disebutkan diawal kerja oleh pemilik CV, sehingga semua karyawan mengetahui berapa upah perhari dan perbulan yang akan diterimanya. CV. Fikram Jaya Teknik belum mengikuti konsep adil, karena tidak ada perbedaan porsi upah antara karyawan yang besar tanggung jawabnya dengan karyawan biasa. Upah yang diterima para karyawan jumlahnya sama. Kemudian CV. Fikram Jaya Teknik sudah menetapkan upah yang layak untuk para karyawannya, karena upah yang diterima karyawan sudah diatas rata-rata standar UMR Kota Makassar.¹⁸ Persamaan penelitian diatas dengan penelitian sekarang sama-sama membahas pengupahan yang menggunakan perspektif atau konsep Islam. Persamaan lain yakni terdapat pada pendekatan yang digunakan adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif penelitian lapangan. Perbedaan penelitian

¹⁸ Skripsi 2017 Rafiuddin berjudul *Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)*, Skripsi 2017, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

diatas dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu di perusahaan CV. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di sentra tenun ikat yang notabnya masih dalam skala UMKM.

4. Skripsi 2017 milik Lailatul Fitriyah *Penentuan Upah Karyawan UD. Medali Mas Dalam Prespektif Islam*

Hasil penelitian deskriptif mengungkapkan bahwa (1) Mekanisme Penentuan Upah Karyawan UD. Medali Mas menggunakan dua sistem yaitu: a) Upah harian dan borongan, pada jenis upah harian terdapat perbedaan antara upah yang diberikan untuk karyawan laki-laki dan perempuan bukan dikarenakan perbedaan jenis kelamin tapi karena beda jenis pekerjaan dan resiko yang dihadapi. Di UD. Medali Mas ada pengupahan secara langsung yang diberikan berupa uang tunai kepada karyawan dan ada upah yang diberikan secara tidak langsung misalnya memberikan makan siang untuk karyawan harian, bantuan terhadap karyawan yang mengalami musibah, pemeriksaan kesehatan yang dilakukan 3 bulan sekali dan THR pada saat hari Raya Idul Fitri. (b) Sistem Upah borongan pemberian upahnya disesuaikan dengan barang yang dihasilkan. Upah dibayarkan setiap satu minggu sekali pada hari Sabtu. (2) Penetapan upah UD. Medali Mas sudah sesuai dengan prespektif Islam, seperti: a) Perbedaan harian pada karyawan laki-laki dengan perempuan disesuaikan jenis pekerjaan dan tingkat kesulitan, hal ini sesuai dengan QS. An-Nisa' ayat 32. UD. Medali Mas sesuai dengan standar dalam Islam karena kedua pihak yang melakukan transaksi sudah rela terhadap upah yang sudah

ditetapkan (*ajrun musamma*), dan upah yang sepadan (*ajrul mithl*) dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya juga sudah disebutkan di akad *ijarah* (b) Upah borongan sudah sesuai dengan syarat dan ketentuan rukun *Ji'alah*.¹⁹ Persamaan penelitian diatas dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan objek tenu ikat sebagai objek penelitiannya. Pembahasan mengenai upah juga sama. Selain itu pendekatan yang digunakan yakni sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif *field research*. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian sekarang terdapat pada teori yang digunakan. Pada penelitaian terdahulu menggunakan teori *ijarah* dan *ju'alah* sebagai panduan analisisnya. Pada penelitian yang ekarang *ijarah* digunakan sebagai dasar penghantar permasalahan (*ujroh*) kemudian ditambahkan konsep Islam dalam menetapkan upah. Selain itu perbedaan lain yakni pada informan. Penelitian terdahulu mencoba mengupas permasalahan besaran upah pada karyawan harian dan borongan. Akan tetapi pada penelitian sekarang fokus membahas permasalahan upah karyawan bagian tenun sarung.

5. Skripsi Rohmah (2017) berjudul *Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling)*

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) Sistem upah di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo dapat dikatakan sudah baik, mekanisme dalam sistem upah didasarkan menurut hasil dari produksi. Secara umum sistem yang dijalankan sesuai dengan karakteristik dan prinsip dalam

¹⁹ Lailatul Fitriyah 2017 *Penentuan Upah Karyawan UD. Medali Mas Dalam Prespektif Islam*, Skripsi 2017, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri.

ketentuan syariat ekonomi Islam. Dilihat dari karakteristik pemberian upah yang dilakukan di UKM sudah sesuai dengan kaidah Ilmu Ekonomi Islam, meliputi (menetapkan besaran upah sejak awal dan pembayaran dilakukan dengan tepat waktu). Kemudian dilihat dari nilai-nilai dalam Ekonomi Islam pada upah pekerja juga sudah diberikan secara adil dan layak. 2) Tingkat kesejahteraan pada pekerja di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling sebagai implikasi dari sistem upah secara umum sudah cukup baik ditinjau dalam perspektif ekonomi Islam, pekerja di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling telah mendapatkan penghasilan perbulan setara dengan besaran UMK Bandar Lampung tahun 2017, selain mendapatkan upah ada bentuk kompensasi lain dan fasilitas lainnya berupa tunjangan hari raya (THR), bonus, upah lembur serta jaminan kesehatan.²⁰ Persamaan penelitian diatas dengan penelitian sekarang sama-sama membahas masalah upah. Selain itu pendekatan yang digunakan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif lapangan. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian sekarang terdapat pada variabel tambahan kesejahteraan tenaga kerja yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Pada penelitian sekarang lebih fokus terhadap strategi dalam menetapkan upah. Penelitian diatas menggunakan penetapan upah perspektif ekonomi Islam. Akan tetapi pada penelitian sekarang menggunakan konsep pengupahan Islam.

²⁰ Rohmah, 2017, *Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling)*, Skripsi 2017, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Tabel 6.
Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul, Tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	Skripsi Dewi Lestari, <i>Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)</i> , 2015.	Skala studi kasus dalam penelitian sama-sama masih berskala UMKM, sama-sama membahas permasalahan upah.	Tinjauan permasalahan berdasarkan pemikiran para ekonom Islam, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan variabel konsep Islam yang jauh lebih luas pemaparannya.
2.	Skripsi Umi Fadilah, <i>Analisis Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Pekerja Cleaning service di UIN Raden Intan Lampung)</i> , 2017.		Penelitian sekarang studi kasus pada UMKM, tinjauan permasalahan berdasarkan pemikiran para ekonomi Islam, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan variabel konsep Islam yang jauh lebih luas pemaparannya.
3.	Skripsi Rafiuddin, <i>Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)</i> , 2017.	Topik pembahasan sama-sama pengupahan perspektif Islam dan Ekonomi Islam	a. Penelitian sekarang topiknya lebih fokus terkait strategi penetapan besaran upah b. Objek yang diambil pada penelitian sekarang yakni UMKM
4.	Skripsi Lailatul Fitriyah, <i>Penentuan Upah Karyawan UD. Medali Mas Dalam Prespektif Islam</i> , 2017.		Pada penelitian sekarang fokus sasaran yang dituju adalah upah karyawan tenun sarung
5.	Skripsi Rohmah, <i>Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling)</i> , 2017.		Penelitian sekarang topik masalahnya terkait strateginya dalam menetapkan upah.