

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Sistem Ujrah (Upah)

1. Pengertian Sistem Ujrah (Upah)

“Ujrah (upah) berasal dari bahasa arab yang terdiri dari kata al ajru yang artinya atsawab= pahala/ganjaran, sedang ujrah juga pada kalimat isim artinya ju’ul= upah atau gaji.¹” “ujrah menurut terminologi adalah suatu imbalan atau upah yang didapatkan dari akad pemindahan hak guna atau manfaat baik berupa benda atau jasa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan.”²

Upah dapat diartikan sebagai imbalan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan jasa yang diberikan secara langsung kepada karyawan atas perjanjian yang telah disepakati, selain itu pemberian upah diberikan berdasarkan jumlah yang telah dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan. Salah satu faktor yang dapat menjadi alasan bagi karyawan untuk bekerja yaitu upah/gaji, dan faktor upah karyawan juga merupakan hal yang sangat mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan.³

2. Rukun Dan Syarat Ujrah

Berikut ini adalah rukun syarat ujrah diantaranya sebagai berikut:

- a. Lafadz. Ungkapan yang mengandung arti izin pada orang yang akan bekerja
- b. Orang yang menjanjikan upah
- c. Pekerja yang akan dilakukan

¹ Ali Ma’sum, Zainal Abidin Munawwir, *Al Munawwir Kamus Arab-Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Prograssif, 2002), 9.

² Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta:Gema Insani Pers, 2001), 117.

³ Ike Kusdiyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Andi Offset, 2008), 146.

d. Upah. Diberikannya harus jelas, sesuai dengan apa yang dikerjakan.⁴

3. Upah Dalam Ekonomi Islam

Upah, sendiri dapat di kaji dari beberapa pendapat salah satunya jika dilihat dalam pandangan syariat Islam upah adalah hak bagi seseorang yang telah bekerja (*ajir/employee/buruh*) dan kewajiban orang yang mempekerjakan (*musta'jir/employer/majikan*) untuk memberi imbalan atas pekerjaannya. Pernyataan ini memberikan kesimpulan bahwa upah merupakan hak dari seorang buruh sebagai balasan jasa atas tenaga yang telah disumbangkannya melalui bentuk kinerja dalam proses produksi dan pemberi kerja wajib membayarnya.⁵

Dalam konsep pengupahan islam menawarkan sebuah solusi yang didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi baik majikan maupun pekerja. Menurut islam upah harus ditetapkan secara layak, sesuai atau pantas, tanpa merugikan kepentingan pihak manapun dengan tetap mengingat ajaran islam berikut ini:

- a. Kamu tidak menganiyaya dan juga tidak dianiaya (qs albaqarah 2:279)
- b. Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berbuat adil dan berbuat kebajikan (Qs. An-nahl 16: 90)
- c. Abu dzar menyatakan bahwa nabi muahmmad SAW bersabda bahwa mereka (budak atau pembantumu) adalah saudara-saudara kalian, Allah telah menempatkan mereka dibawah kekuasaanmu, berilah mereka makan seperti makananmu, berpakaian seperti pakaianmu, dan janganlah mereka kalian bebani dengan pekerjaan yang mereka tidak mampu mengerjakannya. Jika kalian menyuruhnya bekerja berat, maka bantulah dia. (bukhari dan muslim) jadi, hendaknya para pekerja maupun majikan harus

⁴ Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik Dan Kontemporer*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), 189.

⁵ Sri Dewi Yusuf, *Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam*, Jurnal Al- Ulum Volume. 10, Nomor 2, Desember 2010, 311.

memperlakukan satu sama lain sebagai saudara bukan sebagai tuan dan hamba. Mereka tidak boleh merugikan satu sama yang lain dan harus menunjukkan keadilan dan kebaikan dalam hubungan mereka. Majikan tidak boleh lupa bahwa kontribusi karyawan dalam proses produksi merupakan hasil kerja keras yang harus diberikan upah yang layak.⁶

“Dalam pemberian upah, pekerja harus menerima upah secara adil dan layak, adil dalam hal pemberian dan tidak membedakan dan layak, cukup untuk digunakan dalam memenuhi kebutuhan hidup”.⁷

Gaji/upah yang di dapatkan pekerja (*Performance Related Pay/ PRP*) merupakan suatu bagian mendasar dari manajemen kinerja menurut anggapan oleh banyak organisasi atau instansi. PRP ini juga merupakan sebuah metode yang digunakan untuk meningkatkan kinerja. Gaji/upah yang di dasarkan pada kinerja menjadi penentu kemajuan antara penentuan gaji/upah kepada suatu penilaian kinerja dan penilaian kompetensi. Dan penilaian kinerja tersebut dapat dilaksanakan dalam evaluasi kinerja, atau juga dapat dilaksanakan dalam lain waktu yang khusus membahas tentang tujuan-tujuan PRP. Pada umumnya PRP adalah untuk memberikan insentif dan imbalan yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi serta meningkatkan kinerja individu.⁸

4. Sistem Pengupahan

Pada sistem pengupahan terkadang berkaitan dengan pekerjaan ibadah dan aspek ekonomi yakni:

a. Sistem Pengupahan Dalam Pekerjaan Ibadah

Imbal balik atas jasa yang dilakukan atau upah dalam perbuatan ibadah atau ketaatan, seperti shalat,

⁶ Muhammad Sharif Chaundhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar Fundamental Of Islamic Economic System*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2012), 198.

⁷ Fordebi, Adesy, *Ekonomi Dan Bisnis Islam Seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 240.

⁸ Surya Dharma, *Majemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*, (Yogyakarta :Pustaka Belajar, 2005), 296-298.

puasa, haji, dan membaca Al-Qur'an masih diperdebatkan oleh para ulama karena berbeda sudut pandang dari pekerjaan ini. Menurut mazhab safi'i, maliki, dan ibnu hazm membolehkan mengambil upah sebagai imbalan atas balas jasa mengajar alqur'an dan ilmu-ilmu, karena imbalan tersebut untuk di berikan kepada pekerjaan yang jelas, dan orang yang jelas.

b. Sistem Pengupahan Dalam Pekerjaan Yang Bersifat Material/ Ekonomi

Dalam melakukan sistem pengupahan pada suatu pekerjaan, di tentukan berdasarkan standar kopetensi yang dimilikinya yaitu sebagai berikut:

1) Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis yaitu pekerjaan yang menggunakan trampilan teknis, misalnya pekerjaan yang berkaitan dengan mekanik bengkel, dan pekerjaan dibidang industri mekanik lainnya.

2) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yaitu pekerjaan yang sifatnya berhubungan dengan berinteraksi kepada sesama manusia, misalnya pemasaran hubungan kemasyarakatan dan lain-lain.

3) Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial yaitu pekerjaan yang sifatnya mengatur usaha agar lebih tertata, misalnya manajer sumber daya manusia, manajer operasional dan lain-lain.

4) Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual yaitu tenaga kerja yang berhubungan dengan kecerdasan intelektual, misalnya guru, konsultan, dosen dan lain-lain.

pada praktek sistem pemberian upah, mengikuti sistem upah progresif, sistem pengupahan melalui skala dan struktur upah dan lain-lain. Dalam sistem pengupahan

tergantung pada jenis pekerjaan, beban, waktu dan lain-lain.⁹

Sistem pembayaran upah yang umum diterapkan diantaranya:

a. Sistem Waktu

Pada sistem waktu, upah dapat ditentukan dalam bentuk upah perjam, upah per hari, upah per minggu, atau upah perbulan. Penerapan sistem ini dilakukan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Kebaikan sistem waktu yaitu administrasi pengupahan mudah dan besarnya upah yang dibayarkan tetap.

b. Sistem Hasil

Pada sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas satuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, per meter, per liter dan kilogram. Besarnya upah yang dibayarkan selalu didasarkan pada mengerjakan.

c. Sistem Borongan

Pada sistem borongan, penetapan besarnya jasa didasarkan pada volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Bisa mendapatkan balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.¹⁰

5. Prinsip-Prinsip Syari'ah Dalam Pemberian Upah

Dalam penetapan upah dalam islam hal yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan masalah tentang upah dan menyelamatkan kepentingan antara kedua belah pihak yakni antara buruh dan penguasaha diantaranya:

a. Prinsip Kelayakan

Layak dalam pandangan islam yang dimaksud yaitu:

⁹ Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik Dan Kontemporer*, 189-191.

¹⁰ Hendy Herijanto Dan Muhammad Nurul Hafiz, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*, (Tangeran-Banten : Stes(Sekolah Tinggi Ekonomi Syari'ah) Vol.7 Np, 1 April 2016), 16.

- 1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, dan papan
- 2) Layak bermakna sesuai dengan pasaran
upah yang diberikan harus sesuai dengan kesepakatan dan ketetapan. Tidak boleh mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Al-qur'an menegaskan dalam surah al as-syu'ara ayat 187:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-hak mereka dan janganlah kamu membuat kejahatan di bumi dengan berbuat kerusakan."¹¹

b. Prinsip Keadilan

Pada prinsip keadilan yang telah dicontohkan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah perengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebih ataupun terlalu sedikit. Tujuannya agar dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka. Al-qur'an menegaskan dalam surat an-nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh(kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran."¹²

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dikerjakan oleh pekerja yang menjadi tujuan organisasi, sehingga dapat tercipta kepuasan konsumen, dan

¹¹ Al-Qur'an Cordoba, Hud Ayat 85, 231.

¹² Al-Qur'an Cordoba, An-Nahl Ayat 90, 277.

memberikan kontribusi pada ekonomi. Dari pemaparan di atas kinerja adalah hasil yang di capai dari melakukan suatu pekerjaan. Kinerja sendiri berkaitan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.¹³

Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dalam suatu kebijakan operasional.¹⁴

Menurut pendapat para ahli yang dikutip oleh Moh Pabundu Tika tentang pengertian kinerja perusahaan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Stoner mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan.
- b. Bernardin dan Russel, berpendapat bahwa kinerja berfungsi sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu, yang di dapat pada kurun waktu tertentu.
- c. Handoko, mendefinisikan bahwa kinerja adalah sebagai proses yang dilakukan organisasi dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan.
- d. Prawiro Suntoro, berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang(individu) atau kelompok (tim) dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu.

Jadi dalam pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur kinerja terdiri dari:

- 1) Hasil yang didapat dalam menjalankan fungsi pekerjaan
- 2) Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan lain-lain
- 3) Pencapaian tujuan organisasi

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: Pt Rajagrafindo Persada, 2007), 7.

¹⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*, (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2005), 270.

4) Periode waktu tertentu¹⁵

Dalam Undang-Undang kinerja juga dibahas terkait pelaksanaan kerja dan jam kerjanya. Menurut undang-undang jam kerja lembur di atur dalam pasal 77 sampai pasal 85 undang – undang no.13 Th, 2003 tentang ketenaga kerjaan yang berisi kewajiban pengusaha untuk melakukan jam kerja. ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem yaitu:

- a. 7 jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu atau
- b. 8 jam kerja dalam satu hari atau 40jam kerja dalam satu minggu untuk lima hari kerja dalam seminggu
- c. Dibeberapa perusahaan ,jam kerja diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB).¹⁶

2. Indikator Kinerja

Banyak pengertian indikator kinerja atau yang disebut *performance indicators*, dan juga ada yang mengartikan diantaranya:

- a. Indikator kinerja sebagai nilai atau karakterististik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan
- b. Digunakan sebagai alat ukur untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya
- c. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah diterapkan oleh organisasi
- d. Merupaka suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Jadi indikator kinerja berfungsi sebagai alat yang dipergunakan untuk menjelaskan suatu kondisi tertentu. Contohnya apabila kinerja karyawan sudah bagus, maka

¹⁵ Moh Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2014), 121-122.

¹⁶ <http://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kompensasi/jam-kerja>.
Pekerja Diakses Tgl 19-10-2019

digunakannya untuk menjelaskan sejauh mana tingkat kebugasan yang dihasilkan pekerja tersebut.¹⁷

Indikator kinerja dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja. Namun ada pula yang membedakannya. Indikator kinerja juga menganjurkan untuk melihat dari sudut pandang prospektif (melihat ke depan) dari pada retrospektif (melihat kebelakang). Terdapat tujuh indikator kinerja diantaranya:

a. Tujuan

Tujuan merupakan titik dimana suatu organisasi ingin mencapainya, suatu keadaan yang berbeda yang di cari oleh individu maupu kelompok. Dengan adanya suatu tujuan dapat mengarahkan kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut maka akan mempermudah untuk mencapai suatu tujuan, sehingga diperlukannya kinerja individu, kelompok dan organisasi.¹⁸ Secara umum tujuan kinerja tujuannya adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok (unit-unit kerja) untuk mengemban tanggung jawab bagi usaha untuk meningkatkan proses kinerja dan kemampuan yang berkesinambungan.¹⁹

b. Standar

Standar merupakan ukuran yang harus dipenuhi, standar mempunyai arti yang penting karna memberitahukan kapan suatu tujuan dapat di selesaikan. Dan apakah suatu tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

c. Perencanaan

Perencanaan kinerja berkaitan dengan apa yang akan dilakukan dan bagaimana cara melakukannya.

¹⁷ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 108.

¹⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 11-14.

¹⁹ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 259.

d. Umpan Balik

Umpan balik merupakan pengalaman dan pengetahuan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian kinerja.

e. Pengukuran

Pengukuran dilakukan untuk dapat mengetahui apakah kinerja berjalan sesuai rencana apakah terdapat kesenjangan kinerja dan apakah kinerja yang dilakukan sudah dapat mencapai tujuan.²⁰

3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran adalah aspek yang penting dalam manajemen kinerja atas dasar bahwa jika suatu pekerjaan tidak dapat diukur maka tidak dapat di ketahui peningkatannya. Ukuran-ukuran kinerja seharusnya dapat memberikan pengarah apakah pekerjaan telah berjalan sesuai dengan yang di harapkan atau tidak, dan sejauh mana para pekerja mencapai hasil yang tela di tentukan tersebut. Berikut ini adalah garis besar bagi penentuan ukuran-ukuran kinerja:

- a. Ukuran-ukuran tersebut harus berhubungan dengan hasil yang telah dicapai.
- b. Hasil dari para pekerja harus berada pada pengaruh kendali pemegang pekerjaan.
- c. Dalam ukuran yang pergunakan harus bersifat objektif dan dapat diamati.
- d. Data yang di butuhkan dalam proses pengukuran harus ada.
- e. Ukuran yang sudah ada harus di pakai atau dimanfaatkan apabila dibutuhkan.²¹

Pengukuran terhadap kinerja merupakan hal yang perlu digunakan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi(penyimpangan) dari rencana yang telah di tetapkan. Atau kemungkinan terjadinya kinerja yang sesuai dengan target, atau apakah hasil dari kinerja itu sesuai dengan harapan yang telah di tentukan. Untuk

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 11-14.

²¹ Surya Dharma, *Majemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*, 96.

mengetahuinya perlu adanya pengukuran kinerja, maka diperlukannya kemampuan untuk mengukur kinerja agar dapat mengetahui target atau standar ukuran kinerja yang dibutuhkan. Pengukuran hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Dan apabila kinerja tidak dapat diukur, maka tidak dapat dikelola. Jika ingin diperbaiki dalam hal kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Jadi apabila kinerja dapat diukur maka kinerja dapat diperbaiki. Dalam kinerja, pengukuran hanya berkepentingan mengukur apa yang penting dan relevan. Hal-hal yang diukur tergantung apa yang dinilai penting oleh *stakeholders* dan pelanggan.²²

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara umum di bedakan menjadi dua hal, yakni:

a. Faktor Internal Organisasi

Faktor internal organisasi yang meliputi diantaranya:

- 1) Faktor yang ada pada diri karyawan, pengetahuan dan ketrampilan karyawan
- 2) Kemampuan atau kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan, daya tarik karyawan yang timbul lewat motivasi, kepuasan kerja karyawan
- 3) Kepribadian, sikap dan perilaku
- 4) Yang diluar karyawan, tetapi ada dalam lingkup internal organisasi yaitu kepemimpinan dan gaya kepemimpinan

b. Faktor Eksternal Organisasi

Faktor eksternal organisasi ini meliputi antara lain:

- 1) Ketidak stabilan(fluktuasi) nilai rupiah terhadap nilai dolar AS
- 2) Ketidak stabilan harga minyak internasional
- 3) Kenaikan harga BBM dalam negeri
- 4) Kondisi dan situasi kepemimpinan yang kurang baik(favorable)²³

²² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 229.

²³ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, 261.

5. Faktor-Faktor Yang Membangun Kinerja

Terdapat sejumlah faktor yang apabila diperhatikan dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh akan memberikan kontribusi dalam membangun kinerja diantaranya: kompetensi, pemberdayaan, kompensasi dan penghargaan.

a. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh masing-masing pekerja tersebut.²⁴

b. Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah suatu proses untuk menjadikan karyawan lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri. Dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.

c. Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yakni kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung seperti: gaji dan upah, kompensasi tidak langsung seperti berupa tunjangan atau jaminan keamanan atau kesehatan.

d. Penghargaan

Penghargaan ialah bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang berprestasi. Banyak kalangan yang berpendapat bahwa semakin rendah angka *turnover* (penggantian karyawan) maka kondisi perusahaan itu semakin baik. Untuk itu perusahaan perlu menyediakan dan memberikan penghargaan kepada karyawan –karyawan yang berprestasi baik.²⁵

²⁴ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, 261.

²⁵ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, 264-269.

6. Kinerja Dalam Pespektif Syari'ah

Dalam islam bekerja merupakan sebuah ibadah. Terdapat juga sebuah hadits yang menyebutkan bahwa bekerja adalah *jihad fi sabillah*. Makna bekerja bagi seorang muslim adalah melakukan suatu upaya dengan sungguh-sungguh yakni dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dzikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik/khoira ummah. Pribadi seorang muslim yang qonaah sebaik-baiknya, mencurahkan segenap potensi dan kemampuan yang dimiliki agar menghasilkan prestasi/kinerja yang tinggi.²⁶ Dalam al qur'an telah dijelaskan dalam surat alam nasyrah ayat 7-8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

Artinya: “Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

Dalam al-qur'an telah di tegaskan dalam surat al-ahqoof ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: ”Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.”²⁷

²⁶ Muafi, *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya*(SIER), Jurnal Siasat Bisnis, No. 8 Vol.1 Th. 2003, 8.

²⁷ Al-Qur'an, *Al-Ahqoof Ayat 19 Cordoba Internasional-Indonesia* (Bandung: PT Cordoba Internasional indonesia, 2016), 504.

C. Manajemen Bisnis Syari'ah

1. Pengertian Manajemen Bisnis Syari'ah

“Manajemen berasal dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Manajemen itu sendiri digunakan untuk mengatur dan mengelola agar tujuan organisasi dapat terwujud”.²⁸ “Dan manajemen juga berasal dari bahasa perancis kuno *management* yang artinya seni melaksanakan dan mengatur. Dan juga selain itu kata manajemen mungkin berasal dari bahasa italia *managgiare* yang artinya mengendalikan”.²⁹

Menurut Rabbib stephen dan cotller marry yang dikutip oleh Juhana s pradja mengemukakan bahwa: Manajemen adalah suatu proses untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan sehingga kegiatan tersebut terselesaikan secara efektif dan efisien dengan melalui orang lain. Jadi pada intinya manajemen itu ialah suatu proses dimana sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dikelola secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.³⁰

Terdapat unsur-unsur dan fungsi manajemen. Manajemen merupakan objek yang sangat penting karena ia mempersoalkan penetapan serta pencapaian tujuan tertentu oleh organisasi. Manajemen tidak hanya mengidentifikasi dan menganalisis, namun juga mengkombinasikan secara efektif bakat orang dan mendaya gunakannya untuk mencapai tujuan.³¹ Terdapat unsur-unsur yang merupakan bagian dari manajemen yang perlu disinergikan agar dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

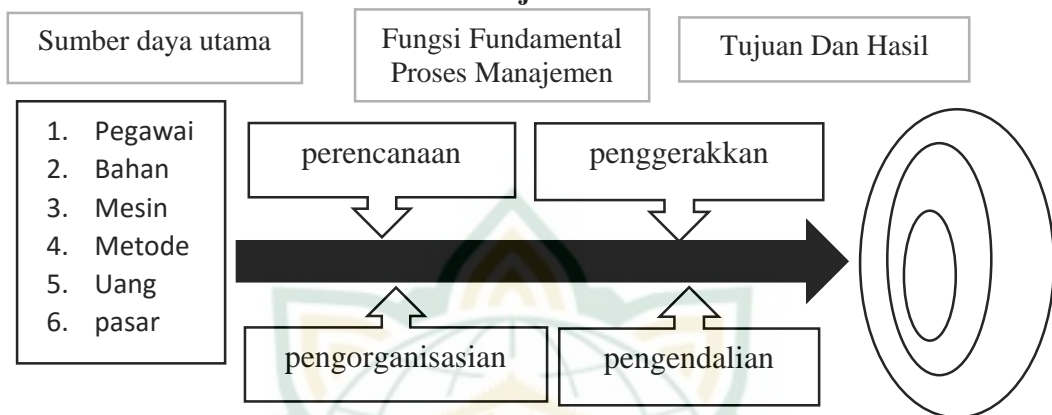
²⁸ Juhana S Pradja, *Manajemen Bisnis Syari'ah Dan Kewirausahaan*, (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2013), 19.

²⁹M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, 1.

³⁰ Juhana S Pradja, *Manajemen Bisnis Syari'ah Dan Kewirausahaan*, 19-20.

³¹ Buchari Alma dan doni juniprinsa, *Manajemenne Bisnis Syari'ah*, 116.

Gambar 2.1
Proses Manajemen³²



Keterangan: Dalam gambar 2.1 menyebutkan bahwa unsur manajemen ada 6 yakni: pegawai, bahan, mesin, metode, uang, pasar. Selanjutnya setelah tersedianya sumber daya utama tadi kemudian dibuatlah perencanaan, diorganisasikan, digerakkan dan kemudian dikendalikan agar dapat mencapai tujuan dan hasil dalam suatu proses manajemen.

Dalam pandangan syari'ah, agama islam menjelaskan bahwa segala sesuatu yang akan dilakukan itu harus jelas, yaitu jelas yang akan dikerjakan halal haramnya, jelas cara mengerjakannya tidak berdasarkan ambisi atau menghalalkan segala cara, dan jelas apa yang dihasilkan dan manfaatnya dirasa benar dan dijalankan dengan adil, inilah yang ditetapkan dalam manajemen syariah³³

“Bisnis berasal dari bahasa inggris *business* yang berarti usaha, perdagangan, usaha komersial, bisnis jual berarti aktivitas guna meningkatkan nilai tambah barang

³² Buchari Alma dan doni juniprinca, *Manajemne Bisnis Syari'ah*, 117.

³³ Nana Herdina Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan* (Bandunga:Pustaka Setia, 2013), 21.

dan jasa”.³⁴ bisnis adalah suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh individu yang terorganisasi dengan baik untuk menghasilkan barang dan jasa agar dapat memperoleh keuntungan guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Bisnis secara umum ada yang dari masyarakat dan ada juga yang dari industri.³⁵

Bisnis dapat didefinisikan sebagai segala hal yang dilakukan dalam organisasi yang berkaitan dengan segala aktivitas dari berbagai institusi yang menghasilkan barang dan jasa yang diperlukan dalam kehidupan masyarakat sehari-hari. Bisnis adalah pertukaran barang dan jasa atau uang yang saling menguntungkan.³⁶

Bisnis juga dapat diartikan sebagai suatu lembaga yang menghasilkan barang atau jasa yang nanatinya dapat dimanfaatkan oleh masyarakat. Istilah bisnis pada umumnya di tetukan oleh tiga hal yaitu:

a. Bisnis Skala Kecil

Bisnis skala kecil yang menjadi pelaku bisnis ialah invidu, keluarga atau kelompok kecil tertentu yang menghasilkan barang dan jasa dalam jumlah yang terbatas. Misalnya pedagang kaki lima.

b. Bisnis Skala Besar

Bisnis skala besar ialah bisnis yang dijalankan oleh individu, kelompok maupun organisasi, yang menghasilkan barang atau jasa dalam jumlah besar. Misalnya pabrik, hotel, transportasi dll

c. Bisnis Dalam Struktur Ekonomi Negara

Bisnis ini tergolong lebih luas karena mencakup usaha yang dilakukan oleh pihak

³⁴ Rudi Rahmat Hakim, *Manajemen Bisnis Syari'ah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 1.

³⁵ Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2014, 111.

³⁶ Sudaryono, *Pengantar Bisnis- Teori Dan Contoh Kasus* (Yogyakarta: Andi Offset , 2015), 5.

pemerintah maupun swasta, baik yang bersifat bonafit maupun tidak.³⁷

”Syariah berasal dari bahasa arab *syara*, atau *syari’at* berarti *the moslem law* atau hukum islam. Syari’ah juga berarti perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketahuitan”.³⁸

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen bisnis syari’ah itu adalah pengetahuan yang mempelajari tentang bagaimana mengatur, mengelola, dan melaksanakan kegiatan bisnis yang berdasarkan prinsip-prinsip syari’ah.³⁹

2. Prinsip-Prinsip Bisnis Syari’ah

Dalam berbisnis hendaknya memegang prinsip yang sesuai dengan ajaran islam diantara prinsip-prinsip itu ialah:

a. Kesatuan(unity)

Pada konsep kesatuan yang dimaksud ialah memadukan konsep tauhid, dengan keseluruhan aspek kehidupan muslim baik dalam bidang ekonomi, sosial, politik menjadi satu kesatuan yang homogen (sama dalam hal sifatnya).

b. Keseimbangan

Tetap berperilaku adil dalam memperlakukan pekerja, baik dengan karyawan yang disukai ataupun tidak.

c. Kehendak Bebas

Bebas dalam nilai etika islam, dan tidak merugikan kepentingan kolektif(bersama), bebas berpendapat dan berkarya untuk bekerja dengan segala kemampuan yang dimiliki.

d. Tanggung Jawab

Dalam melakukan pekerjaannya, diberi kebebasan dalam berkarya dan berpendapat untuk meningkatkan kinerjanya tetapi juga harus diimbangi dengan rasa tanggung jawab.

112. ³⁷ Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*,

³⁸ Rudi Rahmat Hakim, *Manajemen Bisnis Syari’ah*, 1.

³⁹ Ma’ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syri’ah*, 1.

e. Kebenaran

Dalam konteks bisnis, yang dimaksud dengan kebenaran adalah benar dalam niat, sikap dan perilaku, yang meliputi proses akad, ataupun proses meraih atau menetapkan keuntungan.⁴⁰

3. Sumber Hukum Bisnis Syari'ah

Dalam berbisnis tentunya harus memiliki aturan atau hukum agar kegiatan tersebut berjalan dengan baik dan jujur, adapun sumber hukumnya diantaranya:

a. Al- Qur'anul Karim

Al-qur'an ialah sumber utama, asli, abadi, dan yang pokok dalam hukum ekonomi islam yang Allah SWT turunkan kepada Rasulullah Saw untuk memperbaiki, meluruskan dan membimbing umat manusia kepada jalan yang benar. Dalam Al-qur'an terdapat ayat-ayat yang mendalasi hukum ekonomi islam salah satunya ialah terdapat dalam surat an-nahl ayat 90 yang mengemukakan tentang peningkatan kesejahteraan umat islam dalam segala bidang salah satunya yakni ekonomi.⁴¹

b. Hadits Dan Assunah

Selain al-qur'an yang menjadi sumber hukum utama, sumber hukum selanjutnya adalah hadits dan sunnah. Apabila didalam Al-Qur'an tidak terperinci membahas tentang hukum ekonomi maka hadits dan sunnah menjadi dasar hukum yang nantinya akan diikuti oleh pelaku ekonomi⁴²

c. Ijma'

Ijma' adalah sumber hukum yang ketiga, ijma' merupakan konsensus baik dari masyarakat maupun para cendekiawan agama, yang tidak terlepas dari Alqur'an dan hadits.

⁴⁰ Juhana S Praja, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*, 271-272.

⁴¹ Muhammad Abdul Manan, *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT Dana Bakti Prima Yasa, 1997), 28.

⁴² Muhammad Abdul Manan, *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam*, 29.

d. Ijtihad Atau Qiyas

Ijtihad merupakan usaha meneruskan setiap usaha untuk menemukan sedikit banyaknya kemungkinan suatu persoalan syari'at. Sedangkan qiyas adalah merupakan pendapat yang merupakan alat pokok ijtihad yang dihasilkan melalui penalaran analogi

e. Istihsan, Istihlah, Istishab

Istihsan, istihlah, istishab adalah bagian dari sumber hukum yang lainnya dan telah diterima oleh sebagian kecil dari empat madzhab⁴³.

4. Fungsi Dan Unsur-Unsur Bisnis Syari'ah

Agar dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka peran manajemen merupakan suatu obyek yang sangat penting dalam persoalan penetapan tersebut. Tugas manajemen tidak hanya mengidentifikasi dan menganalisis, tetapi lebih dari itu yakni mengkombinasikan secara efektif bakat orang dan mendayagunakannya untuk mencapai tujuan tersebut. Adapun unsur-unsur yang terdapat pada manajemen adalah:

- a. Tenaga kerja
- b. Dana
- c. Metode
- d. Material
- e. Mesin
- f. Pasar

Fungsi-fungsi dalam manajemen dapat di pandang menjadi dua klasifikasi utama yakni, fungsi organik dan fungsi pelengkap. Adapun penjelasannya:

a. Fungsi organik

Fungsi organik adalah terkait dengan semua yang mutlak dijalankan oleh manajemen.

b. Fungsi pelengkap

Fungsi pelengkap adalah terkait dengan semua fungsi yang tidak begitu dijalankan oleh organisasi, namun pada fungsi pelengkap sebaiknya dijalankan

35. ⁴³ Muhammad Abdul Manan, *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam*,

karena apabila fungsi pelengkap dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.⁴⁴

D. PENELITIAN TERDAHULU

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya, penulis mengutip informasi dari beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Studi Analisis sistem upah (upah) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Putra Perkasa Muria Perspektif Manajemen Bisnis Syariah, antara lain:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL	METODE	HASIL
1	Anggaina elfandora cahyantari, ratna purwaningsih	Perencanaan upah intensif untuk meningkatkan kinerja karyawan di pt praolayar semarang	Meggunkan metode piecework, metode halsey, dan metode rowan	Sistem pengupahan yang selama ini terapkan oleh perusahaan sudah baik dan mensejahterakan karyawannya.
2	Olla masilan, bambang swasto sunuharyo, hamidah nayati utami	Pengaruh upah dan intensif karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan CV Indah	Meggunkan jenis penelitian explanatory research dengan menggunakan uji hipotesis yang bersifat kuantitatif	Perusahaan hendaknya dapat lebih memperhatikan motivasi kerja setiap karyawan. Mengingat CV Indah ini bergerak

⁴⁴ Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, 116-118.

		jaya nganjuk)		dibidang produksi <i>shuttle chock</i> , yang tentunya memberikan pelayanan pelayanan produk <i>shuttle chock</i> , bagi masyarakat yang hobi melakukan olah raga bulu tangkis. 2. Mengingat variabel bebas (upah karyawan, intensif karyawan) dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan
3	Akmal umar	upah meningkatkan kinerja dan motivasi	Penelitian menggunkan (<i>explanatory research</i>)	Menunjukkan bahwa upah, dan motivasi kerja berpengaruh

		<p>kerja para pekerja di industri manufaktur di kota makassar</p>	<p>untuk menjelaskan hubungan kausal antara berbagai variabel melalui pengujian hipotesis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik SEM (<i>Structural equation modelling</i>)</p>	<p>signifikan terhadap kinerja pekerja pada industri manufaktur di kawasan industri makassar. Diperoleh hasil bahwa semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka motivasi kerja pekerja cenderung meningkat, dan semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan pekerja cenderung meningkat. Selanjutnya semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka kinerja pekerja</p>
--	--	---	---	---

				menunjukkan peningkatan yang signifikan.
4	Havidatun nadziroh al ghozali, sandi eka suprajang	Peningkatan kinerja karyawan melalui penetapan gaji pada UD mega grosir (mega grup) kota blitar	Menggunakan Metode deskriptif kuantitatif	hasil analisa data menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel penetapan gaji (X_1) dan Variabel kinerja (Y_1) bahwa semakin tinggi penetapan gaji yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
5	Hendy herijanto, muhammad nurul hafiz	pengupahan perspektif ekonomi islam pada perusahaan outsourcing	Menggunakan metode penelitian kualitatif dalam penelitian yang bersifat lapangan (<i>field research</i>)	secara umum ketentuan pengupahan perusahaan outsourcing yang dilakukan pada PT. Sangu terhadap tenaga

				kerjanya telah memenuhi aspek-aspek syari'ah islam yakni sangat menekankan dalam hal pengupahan harus dengan rasa keadilan dan tidak ada unsur kedzaliman
--	--	--	--	---

1. Penelitian yang dilakukan oleh Anggaina elfandora cahyantari, ratna purwaningsih tentang, “Perencanaan upah intensif untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Praoe Layar Semarang” menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang selama ini diterapkan oleh perusahaan sudah baik dan mensejahterakan pekerja, PT Praoe Layar Semarang, yang merupakan salah satu pabrik rokok menerapkan sistem penggajian borongan pada pekerjanya, pekerja digaji sesuai dengan yang mereka hasilkan. Perbedaan dengan penelitian penulis terletak pada perspektifnya penelitian yang dilakukan oleh Anggaina elfandora cahyantari, ratna purwaningsih meneliti tentang upah intensif untuk meningkatkan kinerja secara umum, sedangkan penulis melakukan penelitian sistem upah (upah) untuk meningkatkan kinerja perspektif manajemen bisnis syari'ah
2. Penelitian yang dilakukan oleh Olla masilan, bambang swasto sunuharyo, hamidah nayati utami tentang Pengaruh upah dan intensif karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan CV Indah jaya nganjuk) menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variable bebas upah dan insentif karyawan

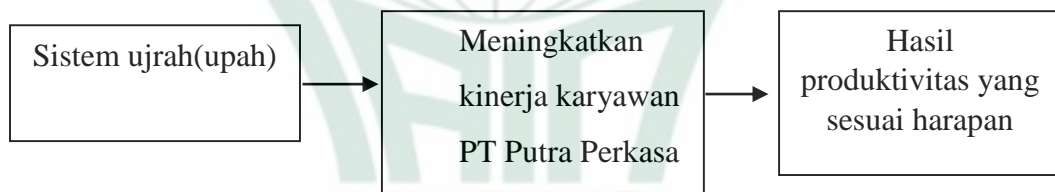
- berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat. Adapun saran yang diberikan salah satunya: perusahaan hendaknya dapat lebih memperhatikan motivasi kerja setiap karyawan. Perbedaan dengan penelitian penulis terletak pada bidang produksinya penelitian yang dilakukan Olla masilan, bambang swasto sunuharyo, hamidah nayati utami meneliti tentang CV. Indah jaya yang bergerak dibidang produksi *shuttle chock*, sedangkan penulis melakukan penelitian tentang PT Putra Perkasa Muria yang bergerak pada bidang jasa elektrikal kontraktor
3. Penelitian yang dilakukan oleh Akmal umar tentang upah meningkatkan kinerja dan motivasi kerja para pekerja di industri manufaktur di kota makassar, menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka motivasi kerja pekerja cenderung meningkat, dan semakin tinggi motivasi kerja yang diterima pekerja, maka kinerja pekerja cenderung meningkat. Perbedaan dengan penelitian penulis terletak pada salah satu variabel yang digunakan, penulis menganalisis sistem ujarah(upah) dalam meningkatkan kinerja, sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Akmal umar tentang upah meningkatkan kinerja dan motivasi kerja para pekerja.
 4. Penelitian yang dilakukan oleh Havidatun nadziroh al ghozali, sandi eka suprajang tentang Peningkatan kinerja karyawan melalui penetapan gaji pada UD mega grosir (mega grup) kota blitar menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisa data ada pengaruh signifikan antara variabel penetapan gaji (X_1) dan Variabel kinerja (Y_1) bahwa semakin tinggi penetapan gaji yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian penulis terletak pada metode penelitian, peneliti menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian yang dilakukan oleh oleh Havidatun nadziroh al ghozali, sandi eka suprajang menggunakan metode kuantitatif dalam mengolah datanya.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Hendy herijanto, muhammad nurul hafiz tentang pengupahan perspektif ekonomi islam pada perusahaan outsourcing, menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum ketentuan pengupahan perusahaan outsourcing yang di berlakukan pada PT. Sangu terhadap tenaga kerjanya telah memenuhi aspek-aspek syari'ah islam yakni sangat menekankan dalam hal pengupahan harus dengan rasa keadilan dan tidak ada unsur kedzaliman. Perbedaan dengan penelitian penulis terletak pada sistem pengupahan dalam jurnal ini perspektif ekonomi islam pada perusahaan outsourcing sedang kan peneliti membahas tentang sistem ujah (Upah) dalam perspektif manajemen bisnis islam pada PT putra perkasa muria.

E. Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori diatas, maka dapat digambarkan kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir



hubungan antara sistem ujah(upah) terhadap hasil produktivitas yang sesuai harapan. Sistem upah menjadi hal yang sangat berpengaruh dan harus diperhatikan untuk menjaga kesetabilan produktivitas yang dihasilkan dari kinerja karyawan.

Pertanyaan penelitian

Pertanyaan:

1. Bagaimana sejarah berdirinya PT Putra Perkasa Muria?
2. Bagaimana sistem upah (upah) yang diterapkan dalam perusahaan bapak/ ibu?
3. Apakah sistem pengupahan yang di terapkan masih menggunkan nilai nilai agama seperti adil dan jujur?
4. Apakah upah (upah) yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan upah minimum regional daerah?
5. Apakah sistem pengupahan yang di terapkan selama ini, pernah mendapat respon yang kurang baik dari karyawan?
6. Bagaimana kebijakan yang diambil perusahaan jika ada karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja?
7. Bagaimana langkah yang diambil perusahaan jika karyawan bekerja lebih dari waktu yang sudah di tentukan?
8. Bagaiman upaya perusahaan untuk meningkatkan semangat bekerja karyawan?
9. Bagaimana cara perusahaan mengatur agar bisnis dapat berjalan sesuai dengan rencana, terlebih yang berkaitan dengan produktivitas karyawan?
10. Apakah upah dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
11. Apakah perusahaan membuat kesepakatan dengan calon pekerja sebelum menjadi karyawan baru perusahaan? Jika dibenarkan apakah upah tersebut diberikan sesuai dengan kesepakatan awal?