

**ANALISIS SISTEM UPAH KARYAWAN TERHADAP KINERJA
PADA USAHA AYAM GEPREK BU'DIAH, JL.DR.
RATULANGI KELURAHAN TEMMALEBBA,
KECAMATAN BARA, KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



Oleh

ANDI RISPA SIJAYA

17 0403 0137

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO**

2023

**ANALISIS SISTEM UPAH KARYAWAN TERHADAP KINERJA
PADA USAHA AYAM GEPREK BU'DIAH, JL.DR.
RATULANGI KELURAHAN TEMMALEBBA,
KECAMATAN BARA, KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



Oleh:

ANDI RISPA SIJAYA

NIM: 17.0403.0137

Pembimbing :

Burhan Rifuddin, S.E., M.M.

NIP: 196703111998031001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO**

2023

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Andi Rispa Sijaya
NIM : 17 0403 0137
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan menyatakan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 15 Mei 2023

Yang membuat pernyataan



Andi Rispa Sijaya

NIM : 17 0403 0137

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Analisis Sistem Upah Karyawan terhadap Kinerja pada Usaha Ayam Geprek Bu'Diah Kota Palopo yang di tulis oleh Andi Rispa Sijaya Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0403 0137, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis tanggal 22 Juni 2023 Miladiyah bertepatan dengan 3 Zulhijjah 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Palopo, 02 Oktober 2023

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. Ketua Sidang
2. Akbar Sabani, S.E.I., M.E Sekretaris Sidang
3. Dr. Fasiha, S.EI., M.EI. Penguji I
4. Nurfadillah, S.E., M.Ak. Penguji II
5. Burhan Rifuddin, S.E., M.M. Pembimbing

Mengetahui



a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIDN. 19820124 200901 2 006



Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah
Akbar Sabani, S.E.I., M.E
NIDN. 2005048501

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

(اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Analisis Sistem Upah Karyawan Terhadap Kinerja Pada Usaha Ayam Geprek Bu’Diah, Jl. Dr. Ratulangi, Kelurahan Temmalebba, Kecamatan Bara, Kota Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. kepada para keluarga, sahabat dan para pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam program studi Manajemen Bisnis Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan berkat berbagai macam bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag., Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Beserta Dr. H. Muammar Arafat, S.H.,M.H. Selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M. Selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan. Serta Dr. Muhaemin, M.A. Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr Takdir, S.H., M.H. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo. Beserta Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A., Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik. Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS., CAPM., CAPF., CSRA., Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum,

- Perencanaan dan Keuangan, dan Ilham S.Ag., M.A., Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
3. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah di IAIN Palopo. Beserta Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc., Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
 4. Burhan Rifuddin, S.E., M.M., Selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
 5. Dr. Fasiha, M.El, Selaku Penguji 1 yang telah memberikan kritikan dan saran dalam rangka penyelesaian skripsi.
 6. Nurfadillah, S.E., M.Ak., Selaku Penguji 2 yang telah memberikan kritikan dan saran dalam rangka penyelesaian skripsi.
 7. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M, selaku Dosen Penasehat Akademik.
 8. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
 9. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku pimpinan perpustakaan IAIN Palopo beserta karyawan dan karyawan di dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
 10. Ibu Masdiah, S.E., Selaku pemilik usaha lalapan yang telah memberikan kemudahan untuk mengumpulkan data-data terkait penulisan skripsi penulis.
 11. Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2017 yang turut andil dalam pengurusan skripsi ini, yang juga banyak memberikan masukan melengkapi data-data dalam penyelesaian skripsi ini.
 12. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Andi Rahman Mappa Sijaya dan Ibu saya Sitti Fatimah Borahima yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang. Serta ketiga saudara ku, Andi Arfan Jaya, Andi Yusfan Jaya, Andi Agung Jaya, dan yang selama ini membantu dan mendoakan ku.
 13. Kepada sahabat terdekat Aldi Annas dan Mirna, S.E., yang telah memberikan

motivasi serta dukungan kepada penulis.

14. Kepada semua teman seperjuangan mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo Angkatan 2017 (khususnya kelas MBS D), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
15. Semua pihak yang belum sempat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas Doa, dukungan serta bantuannya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Hanya Doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah swt. memberikan balasannya yang indah atas kebaikan Bapak/Ibu, saudara dan teman-teman sekalian.

Teriring doa, semoga amal kebaikan serta keikhlasan pengorbanan mereka mendapat pahala yang setimpal dari Allah Swt. Dan selalu diberi petunjuk kejalan yang lurus serta mendapatkan Ridho-Nya aamiin.

Akhir penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan bersama dan semoga usaha penulis bernilai ibadah disisi Allah Swt. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang ikhlas. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud penulis dan bermanfaat bagi yang memerlukan serta dapat bernilai ibadah disisi-Nya Aamiin.

Palopo, 15 Mei 2023



Andi Rispa Sijaya

NIM: 17 0403 0137

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya kedalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	Ş	Es dengan titik diatas
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	Ĥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dha	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet dengan titik diatas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Şad	Ş	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	Ain	”	Koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	"	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak ditengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (°).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monofong dan vokal rangkap atau dipotong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambingnya berupa tanda harakat transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>Dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambingnya berupa tanda harakat gabungan antara harakat dan huruf, transliterasi berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَي	<i>Fathah dan ya`</i>	Ai	a dan i
أَوْ	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلًا : *hauला*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambingnya berupa harakat dan huruf adalah huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا... ...ى	<i>fathah</i> dan <i>lifatauyā'</i>	Ā	Adangarisdiatas
ى	<i>Kasrah</i> dan <i>yā'</i>	Ī	Idangarisdiatas
و	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	Udangarisdiatas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *rāmā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā' marbūtah*

Transliterasi untuk *Tā' marbūtah* ada dua yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapatkan harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapatkan harakat sukun, transliterasi adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan *ha* [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnahal-fādilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *Tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah *Tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (kosa-kosa ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh :

رَبَّنَّ : *rabbanā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقَّقَ : *al-haqq*

نُعَمَّ : *nu'ima*

عَدُّوْ : *'aduwwun*

Jika huruf ع ber- taysdid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ـِ) maka ia ditrasliterasi seperti huruf maddah menjai ī.

Contoh :

ل ع : *Alī* (bukan ' Aliyy atau ' Aly)

ع ر س : *Arabī* (bukan A ' rabiyy atau ' Araby)

6. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل ا ل (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditrasliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungi dengan garis mendatar (-).

Contoh :

الشَّمْسُ : *al- syamsu* (bukan *asy- syamsuh*)

الزَّلْزَلَةُ : *al- zalzalah* (bukan *az- zalzalah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al- falsafah*

الْبِلَادُ : *al- bilādu*

7. Hamsah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku Bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh :

تَأْمُرُونَ : *ta' murūna*

النَّوْعُ : *al- nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan kata arab yan lazim digunakan dalam bahasa indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa indonesia, atau lazim digunakan dalam tulisan bahasa indonesia, atau lazim di gunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas, Misalnya kata Al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), Alhamdulillah munaqasyah. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus transliterasi secara utuh.

Contoh :

Syah al- Arba`in al-Nawāwi
Risālah fi`āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “ALLAH” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh :

دِينُ اللَّهِ : *dīnull*

بِاللَّهِ : *billāh*

Adapun *tā`marbūtah*di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah* ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh هُمْفِيَرَحْمَةِاللَّهِ : *hum fi raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf capital (AL Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenal ketentuan tentang penggunaan huruf capital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf capital, misalnya digunakan untuk menulis huruf awal nama diri didahului oleh kata sandang (al)-, maka yang ditulis dengan huruf capital tetapi huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan capital, (A1-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CKD dan DR).

Contoh :

wa mā muammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi`a linnāsi lallazī Bakkata mubārakan

Syahru ramadān al-lazi unzila fihi al-Qur`ān

Nasir al-Dīn al- Tūzī

Narz Hamid Abū Zayd

Al- Tūfī

Al- Maslahah fi al- islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh

Abū al- Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Abu al- Walīd
Muhammad (bukan; Rusyd abū- Walīd Muhammad ibnu
Nars Hūmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nars Hāmid (bukan
Zaid Hāmid Abū)

B. Daftar Singkat

Beberapa singkatan yang dilakukan adalah

SWT=*Subhanahuwata'ala*

SAW= Salallahu 'alaihiwasallam

AS= 'Alaihi al-salam

H= Hijrah

M= Masehi

SM= Sebelum masehi

I= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W= Wafattahun

QS.../...:4= QS al-Baqarah/2:4 atau QS Ali 'Imran/3:4

HR= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PRAKATA.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR KUTIPAN AYAT.....	xvi
DAFTAR HADIS.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	9
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	9
B. Landasan Teori.....	14
1. Teori Upah dalam Ekonomi Islam.....	14
2. Prinsip-Prinsip Pengupahan dalam Ekonomi Islam.....	17
3. Tingkatan Upah dalam Ekonomi Islam.....	18
4. Upah/Gaji Pokok dan Tunjangan.....	19
5. Dasar Hukum Upah.....	21
6. Jenis-jenis Upah.....	23
7. Pengertian Kinerja Karyawan.....	26

8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	28
9. Prinsip Penilaian Kinerja Karyawan	29
10. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	36
B. Fokus Penelitian	37
C. Defenisi Istilah	37
D. Subjek Penelitian.....	38
E. Data dan Sumber Data.....	39
F. Instrumen Penelitian.....	39
G. Teknik Pengumpulan Data	40
H. Pemeriksaan Keabsahan Data	41
I. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V PENUTUP.....	57
A. Simpulan.....	57
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S Az-Zukhruf /43:32.....	21
---	----



DAFTAR HADIS

Hadis Riwayat. Ibnu Majah, Shahih.....2



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang.....	14
Tabel 2.1 Analisis Maurice Tentang Kinerja Individu Internal Eksternal	29
Tabel 2.2 Daftar Nama-nama Karyawan Usaha Ayam Geprek Bu'Diah	49
Tabel 2.3 Harga Ayam Geprek Bu'Diah.....	50
Tabel 3.2 Rincian Upah/Gaji Karyawan Usaha Ayam Geprek Bu'Diah.....	52



DAFTAR GAMBAR/BAGAN

Gambar 3.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 4.1 Model Analisis Data.....	44
Gambar 1.2 Struktur Organisasi Usaha Ayam Geprek Bu'Diah	47



DAFTAR LAMPIRAN

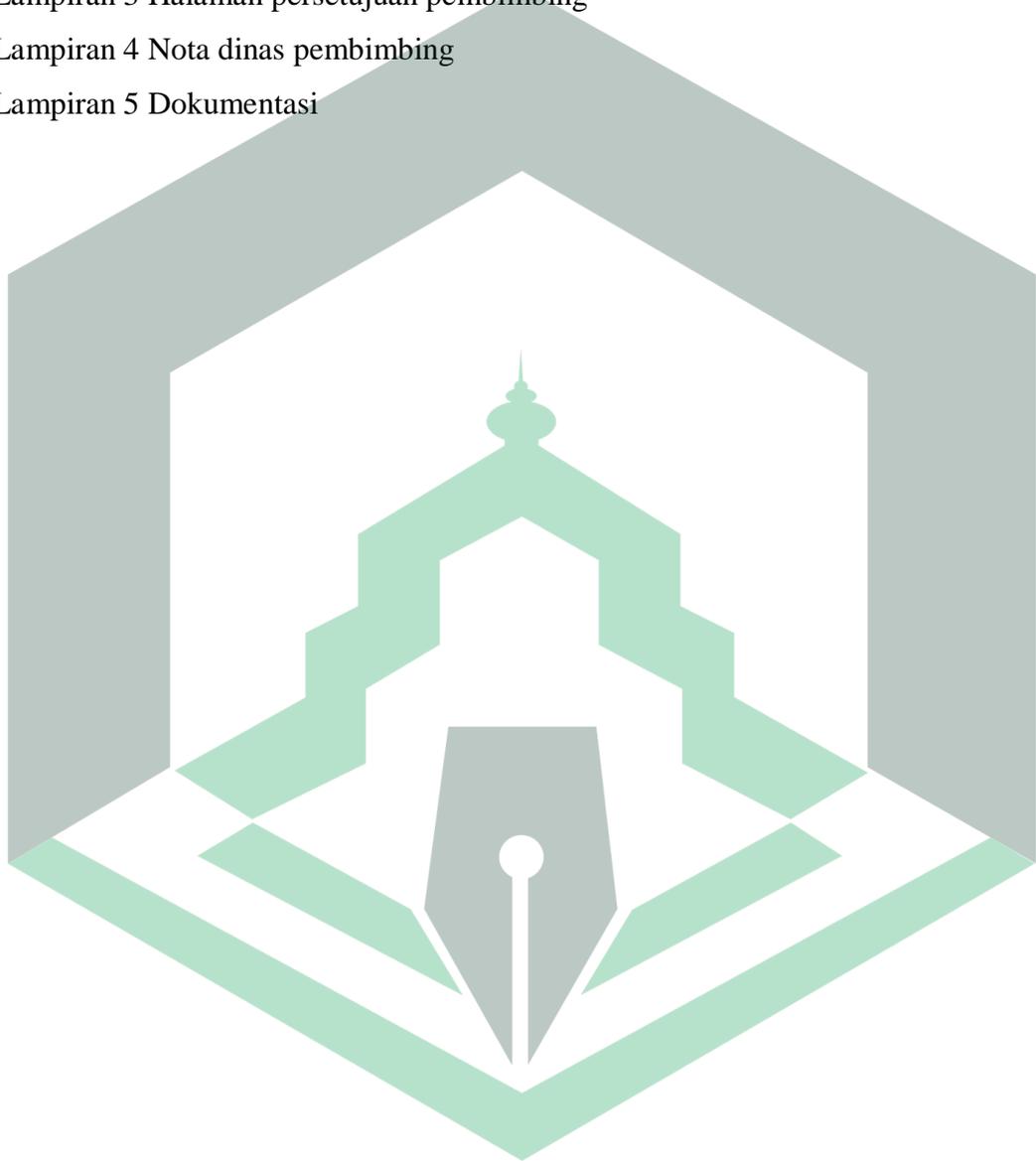
Lampiran 1 Instrumen wawancara

Lampiran 2 Surat keterangan wawancara

Lampiran 3 Halaman persetujuan pembimbing

Lampiran 4 Nota dinas pembimbing

Lampiran 5 Dokumentasi



ABSTRAK

Andi Rispa Sijaya. 2023. *“Analisis Sistem Upah Karyawan Terhadap Kinerja Pada Usaha Ayam Geprek Bu’Diah, Jl. Dr. Ratulangi, Kelurahan Temmalebba, Kecamatan Bara, Kota Palopo”*. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dosen Pembimbing oleh Bapak Burhan Rifuddin, S.E., M.M.

Skripsi ini membahas tentang Analisis Sistem Upah Karyawan Terhadap Kinerja Pada Usaha Ayam Geprek Bu’Diah, Jl. Dr. Ratulangi, Kelurahan Temmalebba, Kecamatan Bara, Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui bagaimana sistem upah terhadap kinerja pada usaha ayam geprek bu'diah. Jenis penelitian ini adalah kualitatif fokus pada upah dan kinerja karyawan. Data diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, yang bersumber dari data primer. Informan pada penelitian ini adalah owner dan karyawan yang berjumlah lima orang. Teknik analisis data dengan menggunakan metode reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Upah sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam pemberian upah yang makin baik akan mendorong tenaga kerja bekerja dengan produktif, upah sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya gaji yang layak diberikan kepada karyawan agar terjadi peningkatan kesejahteraan, hasil wawancara kepada karyawan usaha ayam geprek Bu'Diah pemberian upah, Bonus, dan tunjangan berdampak positif terhadap kinerja, sehingga memacu karyawan untuk bekerja lebih baik. Sistem pengupahan pada usaha ayam geprek bu'diah sudah baik, karena dilihat dari jumlah upah yang diberikan sesuai dengan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) serta pemberian kesejahteraan karyawan yang berupa fasilitas, bonus, serta uang makan yang cukup memenuhi kebutuhan karyawan. Sehingga karyawan merasa puas dengan pemberian tersebut dan pemberian upah sesuai dengan kesepakatan antara pemilik usaha dan karyawan dengan gaji/upah pokok yang diterima bersih setiap bulannya.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, UMKM, Upah Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengupahan atau pemberian upah adalah salah satu masalah yang tidak pernah selesai di perdebatkan oleh pihak manajemen manapun, apapun bentuk organisasinya, baik itu swasta ataupun pemerintah. Seolah-olah pengupahan merupakan pekerjaan yang selalu membuat pihak manajemen berpikir berulang-ulang untuk menetapkan kebijakan tersebut. Besar kecilnya upah juga terkadang memicu konflik antara pihak manajemen dengan pihak orang yang dipekerjakan. Hal ini terbukti dengan banyaknya unjuk rasa di negara ini tentang kelayakan upah yang tidak sesuai dengan harapan, tidak berbanding lurus dengan apa yang mereka kerjakan.

Pemberian upah saat ini disadari atau tidak lebih condong untuk sistem yang berlaku pada perekonomian pada umumnya, di mana upah kepada pekerja tidak tetap, contohnya buruh lepas yang bekerja di areal perkebunan, dan upah pekerja buruh bangunan. Mereka biasanya di bayar mingguan atau bahkan harian, sedangkan gaji menurut esensinya terkait dengan imbalan uang yang di terima oleh setiap karyawan atau pekerja tetap yang dibayarkan sebulan sekali. Perbedaan upah dan gaji itu hanya terletak pada jenis karyawannya yang berkategori karyawan tetap atau tidak tetap

dengan sistem pembayarannya secara bulanan, harian atau per-periode tertentu.¹

Dalam hal perbedaan upah dan gaji seperti yang dijabarkan di atas, dalam Islam di sebutkan secara lebih komprehensif tentang upah. Maka upah dalam konsep Islam adalah menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Dalam hal ekonomi misalnya Islam menjelaskan semuanya mulai dari kepemilikan, kegiatan produksi sampai dengan sistem pengupahan yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan, untuk masalah upah misalnya Islam menganjurkan kepada pemilik usaha untuk membayarkan upah pekerja sebelum kering keringatnya, sebagaimana hadits yang di riwayatkan oleh Ibnu Majah yakni:

عَرَفُهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

Terjemahnya:

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah, *shahih*).

Artinya bahwa upah yang menjadi hak dari pekerja paling tidak harus diserahkan ketika pekerja telah selesai melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kemudian masalah ketenagakerjaan, seharusnya pemilik usaha dapat menjamin keamanan dan kenyamanan dari para pekerja, misalnya dengan memberikan tempat tinggal selama menjalin kontrak kerja

¹ Andi Mardiana dan Kadir Dina, “Sistem Pengupahan dalam Islam”, Vol.2, No 1, Tahun 2019 hal 13

dengan pemilik. Kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan yang bersifat hak bagi para karyawan.²

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Manusia merupakan sumber daya manusia yang keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dan dorongannya serta peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dalam kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.³

Salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menciptakan kualitas dan kompetitif sumber daya manusia adalah upah atau gaji. Upah merupakan faktor yang esensial dan dominan yang memungkinkan

² <https://sragenupdate.pikiran-rakyat.com/religi/pr-1843964346/hadits-ibnu-majah-tentang-menyegerakan-memberi-upah-kepada-pekerja-lafadz-arab-latin-arti-dan-maknanya>

³ <https://manajemen.uma.ac.id/2021/11/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-perannya-pada-organisasi>

seseorang mau bekerja untuk kepentingan orang lain atau perusahaan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai balas jasa atau imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja suatu pekerjaan atau jasa yang telah ada dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan suatu kegiatan produksi. Upah atau gaji yang kurang sering menjadi alasan karyawan untuk *resign* (mengundurkan diri).⁴

Kinerja (*job performance*) yang berarti hasil kerja seseorang Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki kedudukan penting untuk mencapai tujuan. Karena itu, upaya untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik perlu dilakukan. Selanjutnya, melalui kinerja yang baik dari karyawan maka tugas yang dimiliki dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan. Menurut spencer dalam moeheriono dinyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan seksama agar tujuan sasaran organisasi dapat di capai secara optimal. Salah satu cara yang bisa digunakan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai atau karyawan yaitu dengan menggunakan sistem upah yang baik.

Sistem pengupahan merupakan suatu kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan sistem. Kinerja karyawan pada umumnya dapat dipengaruhi oleh sistem pengupahan serta tingkat kepuasan pekerja atau karyawan. Dalam mendorong untuk menimbulkan motivasi kerja sistem pengupahan yang baik merupakan salah satu cara agar karyawan bisa bekerja lebih produktif. Sebab

⁴ Dr. Meithiana indrasari, S.T., M.M, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (tahun 2018)

besar kecilnya gaji bisa berpengaruh pada kinerja karyawan, oleh sebab itu perusahaan harus bisa lebih memikirkan bagaimana sistem pengupahan demi berkembangnya suatu usaha. Dalam upaya memotivasi pekerja agar lebih giat dan bersemangat untuk meningkatkan produktivitas suatu usaha, maka upah pekerja perlu diperhatikan.

Salah satu upaya peningkatan kinerja karyawan adalah melalui penerapan disiplin kerja yang baik dalam perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan sebuah organisasi, disiplin kerja menjadi titik awal untuk mencapai keberhasilan organisasi, tujuan diterapkannya disiplin kerja dalam organisasi adalah agar semua karyawan dalam perusahaan bersedia mematuhi dan menaati segala peraturan yang ada tanpa adanya paksaan.⁵

Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki itikat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam

⁵ Bambang Hariono, *Pengaruh Sistem Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Batik Ningrat Lasem Kabupaten Rembang*, (Tahun 2020): 1

tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.

Foster menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Molefe dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan diperoleh kinerja yang tinggi. Dalam konteks buku ini lingkungan kerja dimanifestasikan dalam istilah iklim organisasi. Artinya iklim organisasi merupakan faktor penting dalam menunjang *performance* atau kinerja sebuah organisasi, karena secara tidak langsung iklim organisasi yang kondusif akan memicu gairah kerja, kepuasan kerja dan menunjang usaha peningkatan kinerja karyawan.⁶

Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti salah satu Usaha Mikro Kecil, dan Menengah (UMKM). Yang berada di Kota Palopo, yaitu usaha Ayam Geprek Bu'Diah, yang berdiri pada bulan oktober tahun 2018, seiring berkembangnya kegiatan usaha saat ini usaha Ayam geprek Bu'Diah memiliki tiga cabang di Kota Palopo dan memiliki puluhan karyawan.

Usaha ayam geprek Bu'Diah merupakan usaha yang memiliki potensi besar mewujudkan pertumbuhan ekonomi dalam menciptakan lapangan kerja. Dalam melaksanakan perencanaan dan pengembangan usaha yang berkelanjutan, usaha ayam geprek Bu'Diah membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal agar strategi yang terencana dapat terwujud dengan baik.

Selain itu, usaha ayam geprek Bu'Diah perlu memperhatikan efesiensi tinggi dalam pekerjaan, dengan kata lain memiliki kemampuan untuk

⁶ Dr. Indrasari Meithiana, S.T., M.M, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta, 2017) Hal 1

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Dalam mencapai target yang diharapkan, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu tingkat kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pemberian upah yang diterima oleh karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan berdasarkan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Sistem Upah karyawan Terhadap Kinerja pada Usaha Ayam Geprek Bu’Diah, Jl. DR. Ratulangi, Kelurahan Temmalebba, Kota Palopo”.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan di maksudkan, maka skripsi ini membataskan ruang lingkup penelitian mengenai dampak upah karyawan terhadap kinerja pada usaha ayam geprek Bu’Diah yang berlokasi di Jl. DR. Ratulangi, kelurahan temmalebba, kecamatan bara, kota palopo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas penulis merumuskan permasalahan Bagaimana dampak upah karyawan terhadap kinerja pada usaha ayam geprek Bu’Diah?

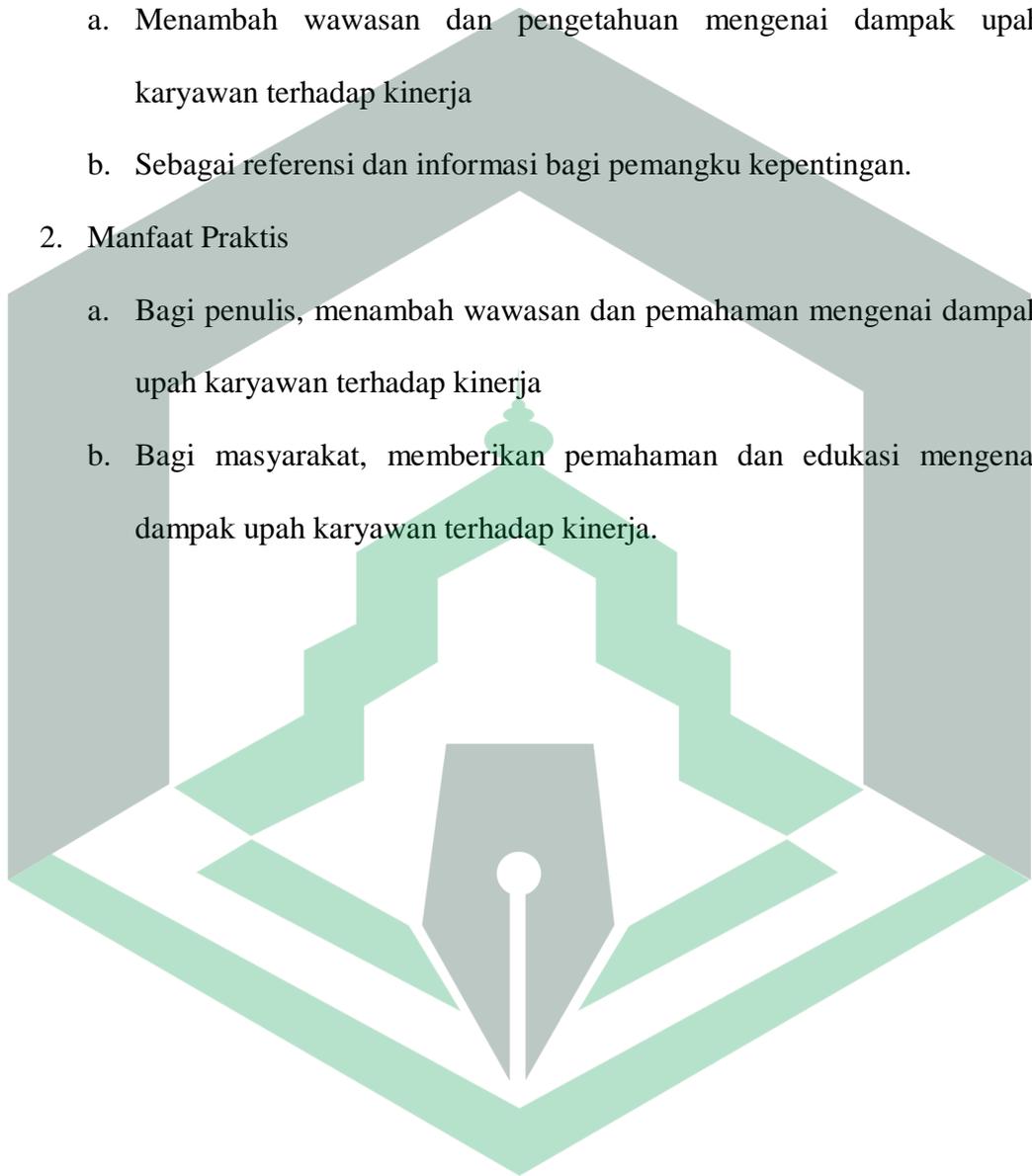
D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak upah karyawan terhadap kinerja pada usaha ayam geprek Bu’Diah.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai dampak upah karyawan terhadap kinerja
 - b. Sebagai referensi dan informasi bagi pemangku kepentingan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi penulis, menambah wawasan dan pemahaman mengenai dampak upah karyawan terhadap kinerja
 - b. Bagi masyarakat, memberikan pemahaman dan edukasi mengenai dampak upah karyawan terhadap kinerja.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini berjudul “Analisis Sistem Upah Karyawan Terhadap Kinerja pada Usaha Ayam Geprek Bu’Diah, Jl. Dr. Ratulangi, Kelurahan Temmalebba, Kecamatan Bara , Kota Palopo”. Berdasarkan pengamatan penulis masalah ini pernah di angkat oleh peneliti sebelumnya sebagai obyek penelitian yang berbeda.

Adapun literatur yang membahas tentang masalah ini, akan dijadikan sebagai bahan rujukan dan perbandingan serta melihat letak persamaan, perbedaan kajian penelitian yang akan dilakukan. Di samping itu, untuk menghindari pengulangan atau persamaan terhadap media, metode atau kajian data yang telah ditemukan oleh peneliti terdahulu. Beberapa peneliti terdahulu sebagai perbandingan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Durri Hoiriyah dan Widita Kurniasari (2022), Judul penelitian: ***“Mekanisme Pengupahan Pada Pelaku UMKM Batik Tulis di Kecamatan Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan”***. Hasil penelitian, upah yang diterima oleh pengrajin batik tulis kecamatan tanjung bumi menggunakan sistem perkain atau satuan hasil. Pemilik UMKM akan mengantarkan kain kepada pengrajin atau pengrajin menjemput kain pada pemilik UMKM. Jika pengrajin telah menyelesaikan pekerjaannya, pengrajin akan mengantarkan kain tersebut pada pemilik UMKM. Pemberian upah dilakukan ketika pekerjaan telah selesai dengan

pembayaran sesuai kesepakatan diawal sebelum proses pengerjaan. Besar upah ditentukan berdasarkan motif batik. Semakin kasar batik motif maka upah akan semakin rendah, sebaliknya semakin halus motif batik semakin tinggi upah pengrajin.⁷

Perbedaan pada penelitian terdahulu dan sekarang yaitu, Penelitian Durri Hoiriyah dan Widita Kurniasari adalah untuk mengetahui dan menganalisis mekanisme pengupahan pengrajin batik tulis dikecamatan tanjung bumi kabupaten bangkalan sedangkan pada penelitian Andi Rispa Sijaya, yaitu untuk menganalisis sistem upah terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama melakukan penelitian mengenai upah karyawan.

2. Ahmad Supardi (2021), Judul penelitian: ***“Analisis Penetapan Tingkat Upah dalam Meningkatkan Pendapatan Tenaga Kerja Prespektif Ekonomi Islam”***. Hasil penelitian, dapat disimpulkan sistem upah yang diterapkan pada pabrik tahu pada kelurahan kedamaian dapat dikatakan sudah baik artinya sudah sesuai UMK bandar lampung bahkan lebih, secara umum sistem dijalankan sesuai dengan karakteristik dan prinsip tentang sistem upah tersebut.⁸

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yaitu, Penelitian Ahmad Supardi adalah menganalisis dan mengetahui bagaimana penetapan tingkat upah dalam meningkatkan pendapatan

⁷ Durri Hoiriyah dan Widita Kurniasari, Mekanisme Pengupahan pada Pelaku UMKM Batik Tulis di Kecamatan Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan, Vol.3, no.2, Tahun 2022 :141-142

⁸ Ahmad Supardi, Analisis Penetapan Tingkat Upah dalam Meningkatkan Pendapatan Tenaga Kerja Prespektif Ekonomi Isam, (Tahun2021): 3

tenaga kerja . Sedangkan pada penelitian Andi Rispa Sijaya, adalah menganalisis bagaimana sistem upah karyawan terhadap kinerja pada usaha ayam geprek Bu'Diah. Adapun persamaan dalam penelitian ini yaitu, sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.

3. Liana Dewi Susanti, M.E.Sy (2022), Judul penelitian: ***"Pemberian Upah Terhadap Pekerja Wanita pada UKM Usaha Dagang Abadi Di Tinjau Dari Etika Bisnis Islam"***. Hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa di UKM usaha dagang abadi didesa nampirejo, kecamatan batanghari, kabupaten lampung timur, pemberian jumlah upah yang diterapkan di UKM usaha dagang abadi yaitu berdasarkan banyaknya hasil barang yang diperoleh tenaga kerja. Dalam pemberian upah belum semuanya sesuai dengan etika bisnis Islam yang mengenai prinsip-prinsip etika bisnis Islam, yaitu prinsip tauhid (keesaan), keadilan (keseimbangan), kebebasan kehendak, tanggung jawab dan kejujuran. Hal tersebut dapat terlihat dari tidak memenuhinya janji yang sudah dibuat diawal, yaitu menunda-nunda pemberian upah kepada pekerja. Penundaan atau keterlambatan pemberian upah kepada pekerja ini dapat berarti bahwa praktik pemberian upah di UKM usaha dagang abadi belum sesuai prinsip tanggung jawab dan kejujuran.⁹

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yaitu, Penelitian Liana Dewi Susanti, adalah berfokus pada pemberian upah terhadap pekerja wanita pada UKM usaha dagang abadi yang merupakan

⁹ Liana Dewi Susanti, M.E.Sy, Pemberian Upah Terhadap Pekerja Wanita pada UKM Usaha Dagang Abadi di Tinjau dari Etika Bisnis Islam, Vol.4, no.1, Tahun 2022, hal 109

milik bapak bambang. Sedangkan pada Penelitian Andi Rispa Sijaya, yaitu tingkat kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pemberian upah sehingga berfokus pada kinerja karyawan dalam pemberian upah. Adapun persamaan dalam penelitian ini yaitu, fokus penelitian adalah mengenai upah karyawan.

TABEL PERSAMAAN DAN PERBEDAAN PENELITIAN

TERDAHULU

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Durri Hoiriyah dan Widita Kurniasari	Mekanisme pengupahan pada pelaku UMKM batik tulis dikecamatan tanjung bumi kabupaten bangkalan	Yaitu sama-sama melakukan penelitian mengenai upah karyawan	Penelitian Durri Hoiriyah dan Widita Kurniasari adalah untuk mengetahui dan menganalisis mekanisme pengupahan pengrajin batik tulis dikecamatan tanjung bumi kabupaten bangkalan. Sedangkan pada penelitian penulis, yaitu menganalisis dampak upah terhadap kinerja

				karyawan.
2.	Ahmad Supardi	Analisis penetapan tingkat upah dalam meningkatkan pendapatan tenaga kerja prespektif ekonomi islam.	Yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif	Penelitian Ahmad Supardi adalah menganalisis dan mengetahui bagaimana penetapan tingkat upah dalam meningkatkan pendapatan tenaga kerja. Sedangkan pada penelitian penulis, adalah menganalisis bagaimana sistem upah karyawan terhadap kinerja pada usaha ayam geprek Bu'Diah.
3.	Liana Dewi Susanti M.E.Sy	Pemberian upah terhadap pekerja wanita pada UKM	Fokus penelitian adalah mengenai upah	Penelitian Liana Dewi Susanti, M.E.Sy, adalah berfokus pada pemberian upah

		usaha dagang abadi di tinjau dari etika bisnis islam.	karyawan	terhadap pekerja wanita pada UKM usaha dagang abadi yang merupakan milik bapak bambang. Sedangkan pada penelitian penulis yaitu tingkat kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pemberian upah sehingga berfokus pada kinerja karyawan dalam pemberian upah.
--	--	--	----------	---

Tabel 1.1 Perbandingan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang

B. Landasan Teori

1. Teori Upah dalam Ekonomi Islam

Upah atau gaji merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi. Upah dalam bahasa Arab disebut Al-Ujrah. Dari segi bahasa Al-Ajru yang berarti iwad (ganti), oleh sebab itu Al-Sawab (pahala) dinamai juga Al-Ajru atau Al-Ujrah (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. 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. Upah dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang dapat dikatakan Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, Jejak Bisnis Rasul, dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya sehingga pekerja diberi imbalan baik besar maupun kecil harus sebanding dengan harga nyata pekerjaannya, bukan harga nominal atas jerih payahnya.

Upah atau gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian upah atau gaji berkaitan dengan banyak pihak yaitu pekerja dan keluarganya, pemberi kerja atau pengusaha, pemerintah dan masyarakat pada umumnya.

Dengan kata lain, pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat pada umumnya sama-sama mempunyai kepentingan atas sistem dan kebijakan pengupahan. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah atau gaji yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu, para pekerja

dan serikat pekerja selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidup mereka.

Di lain pihak, para pemberi kerja atau pengusaha sering melihat upah sebagian dari biaya saja, sehingga banyak pengusaha yang sangat berhati-hati untuk menaikkan upah. Harus diakui bahwa setiap kenaikan upah dan tambahan tunjangan dan jaminan sosial pekerja akan menambah beban biaya yang harus ditanggung oleh pemberi kerja, walaupun sebagian pemberian tunjangan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas pekerja.¹⁰

Upah dapat ditentukan menurut satuan waktu (*time rates*) atau menurut satuan produk yang di hasilkan (*piece-rates*). Upah menurut satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk upah per jam, upah per hari, upah per minggu atau upah per bulan. Upah per jam biasanya dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan yang sifatnya tidak lama atau bersifat temporer seperti konsultan, pengacara, penceramah, penterjemah, tenaga analisis dan lain-lain. Upah per jam juga sering diberlakukan bagi pekerja paruh waktu (*part time*). Upah per hari biasanya diberlakukan untuk pekerja yang sifatnya temporer atau yang dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak tetap. Misalnya tukang listrik, tukang kebun, sopir, pekerja bangunan dan lain-lain. Upah per minggu biasanya juga diberlakukan untuk pekerja yang sifatnya temporer, akan tetapi perlu

¹⁰ Prof Dr.Simanjuntak Payaman J. , “Teori dan Sistem Pengupahan”, Edisi 2, Jakarta (2019) hal 1.

dilakukan oleh pekerja yang sama secara terus-menerus paling sedikit dalam satu minggu. Upah per bulan atau gaji yang biasanya diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. Pekerja mempunyai ikatan kerja dalam waktu yang relatif lama, baik pegawai tetap dengan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), maupun pekerja tidak tetap (PKWT). Di samping upah biasanya diberikan juga beberapa jenis tunjangan seperti tunjangan istri, atau tunjangan suami, tunjangan anak, tunjangan keahlian dan lain-lain.¹¹

2. Prinsip-Prinsip Pengupahan dalam Ekonomi Islam

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

a. Adil

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, keadilan merupakan kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran, proporsional. Sedangkan 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). Menurut M. Quraish Shihab, paling tidak ada empat makna keadilan, yakni: Pertama, 'adl dalam arti "sama", pengertian ini yang paling banyak terdapat di dalam

¹¹ J Payaman Simanjuntak, "Teori dan Sistem Pengupahan", Edisi 2, (Jakarta 2019) hal 5-6

al-Qur'an Kata 'adl dengan arti "sama (persamaan)" pada ayat-ayat tersebut yang dimaksud adalah persamaan di dalam hak.

b. layak

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat bekerjanya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Adapun makna layak dalam pandangan Ekonomi Islam yakni: Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan. Layak Upah yang layak merupakan upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplorasi sepihak. Sebagaimana yang terdapat dalam al-qur'an sebagai berikut:

3. Tingkatan Upah dalam Ekonomi Islam

Tingkat upah yang ditetapkan haruslah berdasarkan pada rasa keadilan, upah ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan mencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup, negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimum dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan

apapun tingkat upah ini akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan akan sangat bervariasi.

4. Upah/Gaji Pokok dan Tunjangan

Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan satu jabatan atau pekerjaan tertentu pada golongan pangkat dan waktu tertentu. Gaji pokok disuatu perusahaan disusun menurut jenjang jabatan dan jenjang kompetensi atau kepangkatan. Jenjang jabatan mencerminkan intensitas syarat yang harus dipenuhi untuk menjalankan jabatan tersebut. Jabatan yang menuntut persyaratan lebih berat, disusun dalam jenjang jabatan lebih tinggi dengan gaji pokok lebih besar.

Setiap jabatan dengan persyaratan tertentu pada dasarnya harus dijalankan oleh seseorang dengan kompetensi dan golongan pangkat yang sesuai dan untuk itu dia menerima gaji pokok yang sesuai pula. Sesuai dengan kondisi perusahaan masing-masing dan hubungan antara pengusaha dan para pekerja, perusahaan memberikan beberapa jenis tunjangan dan fasilitas antara lain seperti:

- a) Tunjangan kemahalan diberikan untuk kompensasi inflasi dan atau daerah-daerah dengan tingkat biaya hidup yang relatif tinggi.
- b) Tunjangan jabatan baik tunjangan jabatan struktural maupun tunjangan jabatan fungsional.

- c) Tunjangan transpor
- d) Tunjangan perumahan
- e) Tunjangan istri atau suami
- f) Tunjangan anak
- g) Tunjangan pemeliharaan atau asuransi kesehatan
- h) Tunjangan hari tua atau dana pensiun
- i) Tunjangan cuti
- j) Tunjangan hari keagamaan dan lain-lain.

Beberapa tunjangan tersebut mempunyai kaitan langsung dengan pekerjaan atau produk seperti tunjangan jabatan, tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan hari tua dan tunjangan kemahalan. Beberapa tunjangan mempunyai sifat penunjang seperti tunjangan transpor, tunjangan perumahan dan tunjangan cuti. Beberapa tunjangan hanya sekedar mempunyai fungsi sosial seperti tunjangan istri atau suami, tunjangan anak dan tunjangan hari keagamaan.

Beberapa perusahaan memberikan tunjangan tersebut secara tetap tanpa mempertimbangkan kehadiran kerja seperti tunjangan jabatan, tunjangan pemeliharaan kesehatan dan tunjangan hari keagamaan. Terdapat juga beberapa perusahaan yang memberikan tunjangan secara tidak tetap atau tergantung pada kehadiran bekerja seperti tunjangan transpor dan tunjangan makan siang.

Beberapa jenis tunjangan di tetapkan sebagai proporsi gaji pokok seperti tunjangan gaji istri atau suami, tunjangan anak dan tunjangan

kemahalan, dan beberapa jenis tunjangan di tetapkan sebagai lumsum seperti tunjangan jabatan dan tunjangan transpor. perusahaan yang berbeda pada umumnya mempunyai pengaturan yang berbeda.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa upah bukan saja mempunyai fungsi ekonomis yaitu sebagai imbalan atas jasa kerja yang diberikan, akan tetapi juga mempunyai fungsi sosial dan fungsi insentif atau pendorong bagi pekerja untuk bekerja produktif.¹²

5. Dasar Hukum Upah

Pada penjelasan diatas mengenai ujah telah dituangkan secara eksplisit, oleh karena itu yang dijadikan landasan hukum. Dasar yang membolehkan upah adalah firman Allah dan sunnah Rasul-Nya.

a) Ayat diatas Landasan Al-Qur'an

Surat Az-Zukhruf ayat 32:

أَمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي
 الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ
 بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Terjemahannya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian

¹² Simanjuntak Payaman J., “Teori dan Sistem Pengupahan”. Edisi 2, (Jakarta 2019)
 hal 8-9

mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”. (Q.S. Az-Zukhruf/ 43:32)

menegaskan bahwa penganugerahan Rahmat Allah, apalagi pemberian waktu, semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Allah telah membagi-bagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia, karena mereka tidak dapat melakukannya sendiri dan Allah telah meninggikan sebagian mereka dalam harta, ilmu, kekuatan, dan lain-lain atas sebagian yang lain, sehingga mereka dapat saling tolong-menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. karena itu masing-masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya. Dan Rahmat Allah baik dari apa yang mereka kumpulkan walau seluruh kekayaan dan kekuasaan duniawi, sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan duniawi dan ukhrawi.¹³

pemberian upah itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja. Karena akan menimbulkan hubungan kerja sama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah. Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek

¹³ <https://www.merdeka.com/quran/az-zukhruf/ayat-32>

kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud.¹⁴

6. Jenis-jenis Upah

G. kartasapoetra menyebutkan dalam bukunya , bahwa jenis-jenis upah meliputi:

a) Upah Nominal

yang dimaksud upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat didalam perjanjian kerja dibidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, di mana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*), sehubungan yang wujudnya memang berupa uang secara keseluruhannya.

b) Upah Nyata (*real wages*)

Upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak bergantung dari. *Pertama*, Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima. *Kedua*, besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Ada kalanya upah itu diterima dalam wujud uang atau fasilitas, maka upah yang nyata diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang tersebut.

¹⁴ <http://etheses.iainkediri.ac.id/70/3/bab%20II.pdf>

c) Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokok saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya. Misalnya pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

d) Upah Minimum

Pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan ketenagakerjaan. Seorang pekerja adalah manusia dan di lihat dari segi kemanusiaan sewajarnya pekerja mendapatkan penghargaan dan perlindungan yang layak.

e) Upah Wajar

Upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan para pekerjanya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka.¹⁵

Upah yang di terima pekerja perlu di jaga supaya tidak kurang dari jumlah tertentu sehingga cukup memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya, untuk itu diatur beberapa ketentuan perlindungan sebagaimana diuraikan dibawah ini:

¹⁵https://scholar.google.co.id/sholar?hl=id&as_sdt+05&q=jurnal+sistem+upah+karyawan+UMKM

Pertama, upah pada dasarnya harus dibayar dalam bentuk uang. Sebagian upah dapat dibayarkan dalam bentuk natura, tetapi nilainya tidak melebihi 25 persen dari rupiah. Dengan demikian masih terdapat sejumlah uang yang dapat digunakan langsung oleh pekerja sesuai dengan rencana penggunaan pendapatannya.

Kedua, pemerintah campur tangan menetapkan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota sebagai jaring pengaman supaya upah pekerja jangan sampai lebih rendah dari upah minimum tersebut.

Ketiga, pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan setelah mendapat surat kuasa dari pekerja yang bersangkutan, kecuali kewajiban pembayaran untuk negara seperti pajak dan iuran dana jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan-perundangan. Setiap potongan untuk pihak ketiga tidak boleh melebihi 20% dari upah sebulan.

Keempat, pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah di janjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakan baik karena kesalahan pengusaha sendiri maupun karena halangan yang dialami pengusaha yang seharusnya dapat dia hindari.¹⁶

¹⁶Simanjuntak Payaman J., *“Teori dan Sistem Pengupahan”*, Edisi 2, (Jakarta 2019) hal 153-154

7. Pengertian Kinerja Karyawan

Ada beberapa teori yang menjelaskan tentang kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Hasibuan : menjelaskan “Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.
- b. Mangkunegara : menjelaskan “Kinerja karyawan merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.¹⁷
- c. Handoko : menjelaskan “Pengertian kinerja karyawan sebagai ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”. Sedangkan Mitchell dan Larson menjelaskan “kinerja karyawan menunjukkan pada suatu hasil perilaku yang di nilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu suatu hasil kerja”. Persoalan mutu

¹⁷ Dr. Indrasari Meithiana, S.T., M.M, “Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. Edisi 1, (Yogyakarta 2017) hal 48-49

ini berkaitan dengan baik buruknya hasil yang di kerjakan oleh karyawan. Bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang di tetapkan oleh organisasi maka kinerja karyawan tergolong baik, begitu juga sebaliknya bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang kurang baik atau tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi maka kinerja karyawan dapat dikatakan kurang baik.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan yang telah di kemukakan dapat di simpulkan bahwa kinerja sebagai hasil yang di capai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah di tentukan oleh perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat mendukung tujuan dan sasaran yang telah di tetapkan perusahaan. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan berbeda-beda satu sama lain. Hal ini di karenakan setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan bergantung pada kemampuan dan keahlian yang di miliki. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya harus di dukung oleh keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.¹⁸

¹⁸ <https://dewey.petra.ac.id/repository/jiunkpe/jiunkpe/s1/mbis/2017/jiunkpe-ns-s1-2017-31407155-20203-suparma-chapter2.pdf>

8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- a. Faktor personal/individual yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
- e. Faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.¹⁹

Berbagai identifikasi telah di analisis oleh Maurice (dalam *Timple*; 1991) sebagai faktor penyebab kinerja seseorang yang merupakan sesuatu yang fundamental bagi proses pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam proses strategi perbaikan kinerja staf. Dalam bagian ini akan diungkap tabel analisis

¹⁹Indrasari Meithiana, “Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” tahun 2017 (hal 52)

yang diungkap oleh Maurice berkenaan dengan atribut penyebab kinerja menurun atau meningkat.

Kinerja Baik	Kemauan tinggi Kerja keras	Pekerjaan mudah Nasib baik Bantuan dari rekan kerja Pimpinan yang baik
Kinerja Buruk	Kemauan rendah Upaya terbatas	Pekerjaan sulit Nasib buruk Rekan-rekan kerja tidak produktif Pimpinan tidak simpatik

Tabel 2.1. Tabel Analisis Maurice tentang Kinerja Individu Internal (personal) Eksternal (environment)

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi kerja yang mendukung, sarana yang menunjang, ruangan yang tenang, sehat, adanya pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang mengerti akan kebutuhan karyawan, serta sistim kerja yang mendukung, tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi. Dan disinilah letak peranan seorang pemimpin untuk dapat lebih teliti dalam melihat kebutuhan karyawan yang akan menunjang peningkatan kinerja karyawan.²⁰

9. Prinsip Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Meija bahwa penilaian kinerja karyawan wajib mempertimbangkan prinsip-prinsip dasar yang melandasi dalam pelaksanaannya. Agar diperoleh hasil penilaian yang sesuai dengan tujuan

²⁰ Indrasari Meithiana, “Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”, Edisi 1, (Yogyakarta 2017) hal 52-53

yang diharapkan, prinsip yang perlu dijadikan acuan dalam pelaksanaan penilaian kinerja ini adalah:

- a. Obyektif, penilaian kinerja dilaksanakan dipacu pada hal yang sebenarnya, tidak mencari kesalahan, Serta tidak dilandasi oleh perasaan suka atau tidak suka, tetapi lebih mengarah kepada fakta yang ada tentang kapasitas personil.
- b. Realistis, penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh semua unsur yang melaksanakan penilaian susai dengan kapasitasnya masing-masing.
- c. Tepat waktu, pelaksanaan penilaian personil mengacu pada prinsip tepat waktu, dan dilaksanakan secara periodik sesuai periodisasi proses penilaian kinerja berlangsung.
- d. Dapat dipertanggung jawabkan, sebagai upaya akuntabilitas, proses penilaian personil berdasarkan kinerja yang sebenarnya, dan tidak terjadi manipulasi selama proses penilaian berlangsung.
- e. Terukur, selama proses penilaian berlangsung mengacu pada instrumen yang telah di susun dan di tentukan sebagai dasar dalam pelaksanaannya.
- f. Terbuka, hasil penilaian kinerja bersifat terbuka, ada peluang klarifikasi bagi personil yang di nilai untuk menghindari subyektifitas penilai selama proses penilaian berlangsung.²¹

Rahmanto mengemukakan bahwa prinsip penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni:

²¹ <https://dewey.petra.ac.id/repository/jiunkpe/jiunkpe/s1/mbis/2017/jiunkpe-ns-s1-2017-31407155-20203-suparma-chapter2.pdf>

- a. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik *good performance* dapat dicapai, sebagai contoh: anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.
- b. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku sebagai contoh laporan bulanan manager di bandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja *budgeted and actual performance* atau tingkatan produksi di bandingkan dengan angka penunjuk atau meteran suatu mesin.²²

Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara sistimatis. Penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu dimana pihak atasan merasa perlu. Hubungan sehari-hari antara manager dan karyawan memberikan kesempatan bagi kinerja karyawan untuk dinilai. Penilaian sistimatis digunakan ketika kontak antara manager dan karyawan bersifat formal, dan sistemnya digunakan secara benar dengan melaporkan kesan dan observasi manajerial terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa pendapat diatas, konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan

²² Indrasari Meithiana, “*Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*”, Edisi 1, (Yogyakarta 2017), hal 57

dan kecakapan kerja.

2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan didalam kegiatan-kegiatan rutin di kantor.
6. Faktor kerjasama, melihat bagaimana karyawan hotel bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.²³

10. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Mahmudi (2005) adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi.

Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan juga menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan. Jika terjadi penyimpangan dari arah yang semestinya, pimpinan dengan

²³ Indrasari Meithiana, “Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”, Edisi 1, (Yogyakarta 2017) hal 57-58

cepat dapat melakukan tindakan koreksi dan perbaikan.

b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai

Pengukuran kinerja merupakan pendekatan sistematis dan terintegrasi untuk memperbaiki kinerja organisasi dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi dan mewujudkan visi dan misinya. Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki hasil dari usaha yang dilakukan oleh pegawai dengan mengaitkannya terhadap tujuan organisasi. Penilaian kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak, dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, keahlian, atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kinerja terbaik.

c. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya

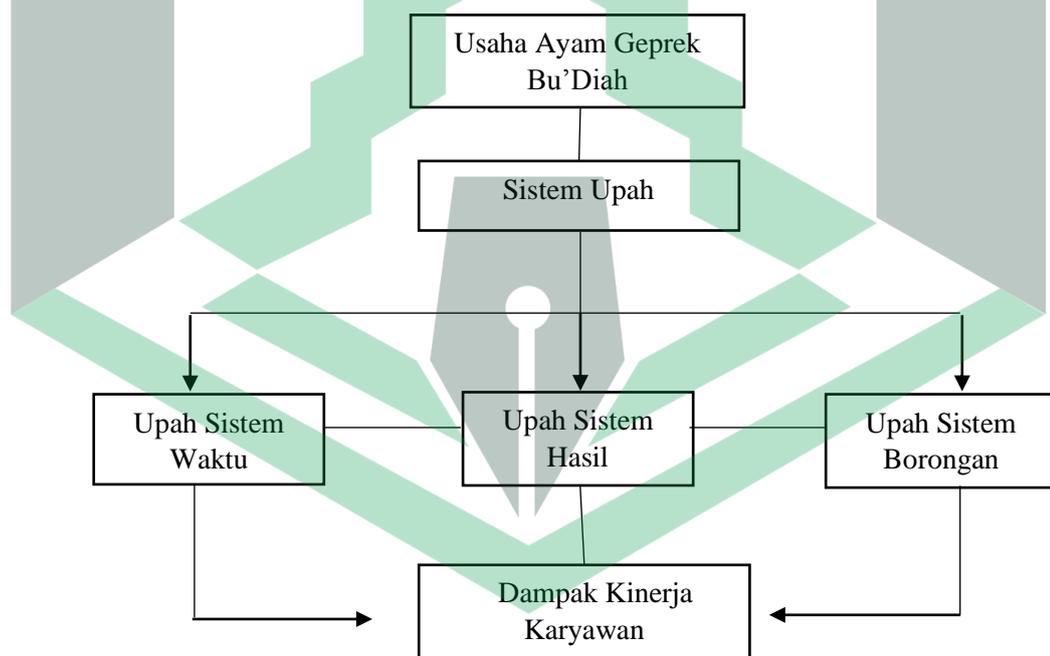
Pengukuran kinerja dilakukan sebagai sarana pembelajaran untuk perbaikan kinerja di masa akan datang. Penerapan sistem pengukuran kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi. Untuk menciptakan atmosfer itu diperlukan kinerja secara terus menerus. Kinerja saat ini harus lebih baik dari kinerja sebelumnya, dan kinerja yang akan datang harus lebih baik daripada kinerja sekarang.

d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan Pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*)

Penilaian kinerja bertujuan memberikan dasar sistematis bagi manajer untuk memberikan reward, misalnya kenaikan gaji, tunjangan dan promosi, atau *punishment* seperti pemutusan kerja, penundaan promosi, dan teguran.²⁴

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran selanjutnya. Untuk memahami kerangka berpikir yang di gunakan dalam penelitian ini, penulis telah merumuskan pada suatu alur pemikiran yang terkonsep seperti tampak pada gambar di bawah:



Gambar 3.1 kerangka pikir “Dampak upah karyawan terhadap kinerja pada usaha ayam geprek bu’diah, di kota palopo”

²⁴ https://repository.uin-suska.ac.id/12559/7/7.%20BAB%2011_2018136ADN.pdf

Alur kerangka pikir di atas menggambarkan bahwa penelitian ini memfokuskan pembahasan mengenai sistem upah karyawan yang diterapkan pada usaha tersebut. Upah sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mempunyai peran yang besar dalam peningkatan kinerja pada usaha UMKM, sampel yang di ambil peneliti yaitu Owner dan karyawan Ayam Geprek Bu'Diah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah. Metode ini dilakukan mulai dari observasi non-pertisipan, wawancara, dokumentasi, lalu diolah dan diproses menjadi satu informasi yang berharga dan penting untuk menjadi suatu teori baru. Pengambilan sampel sumber informasi dilakukan secara menetap dan pengambilan sampel sumber dari suatu populasi, teknik pengumpulan dengan gabungan, analisis informasi yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis kualitatif dan hasil analisis kualitatif lebih menegaskan makna dibandingkan generalisasi.²⁵

Menurut Miles and Huberman, penelitian kualitatif data yang muncul berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka. Data itu mungkin telah dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, dokumentasi, rekaman) dan biasanya diproses kira-kira sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan alih-tulis), tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun kedalam teks yang diperluas.

Secara umum Miles and Huberman, membuat gambaran dan beranggapan bahwa analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data penyajian data, dan penarikan

²⁵ Albi Anggito dan Johan Setiawan, “*Metode Penelitian Kualitatif*”, Edisi 1 (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 92

kesimpulan/verifikasi.²⁶

Penelitian kualitatif dalam proposal ini adalah penelitian yang mengarah fakta-fakta atau fenomena yang terjadi mengenai sistem upah karyawan UMKM ayam geprek bu'diah.

B. Fokus Penelitian

Lokasi merupakan tempat dimana penulis melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan pada usaha UMKM ayam geprek bu'diah yang berlokasi di jalan Dr. Ratulangi, Kelurahan Temmalebba, Kecamatan bara, Kota Palopo. Adapun waktu penelitian yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 7 November tahun 2022. Lokasi tersebut sesuai dengan objek yang dikaji dalam penelitian ini.

C. Defenisi Istilah

1. Upah

Upah dalam KBBI diartikan sebagai uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu atau hasil sebagai akibat (dari suatu perbuatan). Pengertian upah juga dijelaskan dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Upah adalah hak berupa uang sebagai imbalan pekerjaan yang telah dilakukan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai

²⁶ Tyas Nandini, "Analisis Penelitian Kualitatif model Miles and Hubermant", November 6, 2018. https://www.academia.edu/7440214/ANALISIS_PENELITIAN_KUALITATIF_MODEL_MILES_dan_HUBERMANT. 28 JUNI 2022

dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau undang-undang termasuk tunjangan untuk pekerja/buruh dan keluarganya.²⁷

2. Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang di berikan.

3. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balasan jasa berupa uang.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pemilik usaha UMKM ayam geprek bu'diah, selain itu peneliti juga akan melakukan wawancara kepada empat orang karyawannya.

²⁷ <https://www.cnbcindonesia.com/mymoney/20220808143401-72-361968/mengintip-perbedaan-gaji-dan-upah-terlihat-sama-tapi-beda>

E. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer, Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang diteliti. Yang dilakukan dengan cara wawancara langsung kepada narasumber penelitian. Adapun dalam data ini diambil dari pemilik usaha dan 4 orang karyawannya.

F. Instrumen Penelitian

Instrument adalah sebuah alat yang akan digunakan untuk mengambil data baik itu berupa foto, gambar, sketsa dan lain-lain. Dalam penelitian ini, instrument penelitian sangat penting dikarenakan peneliti dapat mengambil sebuah gambar atau foto untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan bagi peneliti. Adapun alat-alat yang digunakan ialah sebagai berikut:

1. Pedoman Observasi

Pedoman ini digunakan sebagai proses dalam mencari tahu atau mengamati masalah-masalah yang ada dilapangan kemudian dipecahkan masalah tersebut serta lokasi yang diambil apakah sudah sesuai dengan permasalahan yang terkait. Dengan adanya pedoman observasi ini dapat mempermudah peneliti untuk mencari tahu apakah lokasi yang peneliti ambil ini sudah sesuai dengan masalah yang diangkat.

2. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara ini digunakan sebagai proses penelitian untuk mendapatkan informasi yang ingin digali dan ingin mengetahui atau apa

yang belum peneliti tanyakan. Dengan adanya pedoman wawancara dapat mempermudah peneliti mendapatkan data atau informasi yang ingin diambil dan juga didasari kerangka teori yang ada, demi menghindari penyimpangan dari tujuan penelitian yang dilakukan.

3. Pedoman Dokumentasi

Dalam dokumentasi ini peneliti akan memperoleh informasi lebih selain observasi dan wawancara tentang masalah yang diangkat. Peneliti dapat mengambil peristiwa yang terjadi dilapangan dalam bentuk gambar yang akan menjadi dokumentasi peneliti nantinya. Dengan begitu dapat mempermudah peneliti untuk melengkapi informasi yang sudah didapatkan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain yaitu:

1. Observasi

Observasi yang dilakukan adalah observasi yang berstruktur yaitu, pengamatan yang dilakukan setelah peneliti mengetahui aspek-aspek apa saja dari objek yang diteliti yang relevan dengan masalah dan tujuan penelitian, dalam hal ini peneliti terlebih dahulu merencanakan hal-hal apa saja yang akan diamati agar masalah yang dipilih dapat dipecahkan.

2. Wawancara (interview)

Teknik pengumpulan data dengan metode wawancara merupakan metode yang dilakukan peneliti dengan menyiapkan beberapa pertanyaan yang

bersifat terbuka agar narasumber dapat menjawab dengan menyeluruh, dan jelas. Teknik pengumpulan data ini sangat penting dilakukan karena dapat langsung menerima informasi yang akurat dari pihak yang diteliti.

3. Dokumentasi

Dalam melakukan penelitian ini peneliti akan melakukan dokumentasi untuk mengabadikan beberapa moment yang terjadi dilapangan berkaitan dengan judul yang telah diangkat. Teknik ini sebagai pendukung penelitian yang mengabadikan beberapa moment pada saat meneliti.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Adapun teknik penelitian ini untuk menguji keabsahan data, yaitu:

1. Uji Kredibilitas Data

Dalam pengujian kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian antara lain:

a. Perpanjangan pengamatan

Perpanjangan pengamatan berarti penelitian kembali kelapangan. Melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk raport, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Bila telah terbentuk raport, maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian, dimana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu perilaku yang dipelajari.

b. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dengan berbagai cara, dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik, pengumpulan data, dan waktu.²⁸

I. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah rumusan terpenting dalam sebuah penelitian, baik itu penelitian kuantitatif maupun kualitatif. Analisis data merupakan hal yang wajib dilakukan oleh seorang yang akan melakukan sebuah penelitian karena dengan melakukan analisis data peneliti bisa menghasilkan informasi valid yang dapat dipertanggung jawabkan dan bisa menjadi pegangan untuk penelitian itu sendiri. Adapun analisis data yang digunakan antara lain:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang peneliti dalam memperoleh informasi dengan menggunakan berbagai teknik. biasanya peneliti akan lebih memfokuskan informasi agar lebih terarah, kemudian membagi atas beberapa bagian menurut golongannya masing-masing, setelah penelitian akan mengarahkan dan membuang informasi yang tidak penting. Data yang direduksi adalah data yang hanya berkaitan dengan permasalahan yang diperoleh peneliti.²⁹

Teknik ini membuat rangkuman, memilih hal-hal pokok yang penting dan membuang data yang dianggap tidak penting. Reduksi data merujuk pada

²⁸ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D", (Bandung, Alfabeta , 2017), 302-306

²⁹ V.wiratna sujarweni, *Metodologi penelitian, Edisi 1* (Yogyakarta : pustaka baru press. 2014), Hal 35

proses pemilihan, pemokus, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian (data mentah) yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis. Sebagaimana kita ketahui, reduksi data terjadi secara kontinu melalui kehidupan suatu proyek yang di orientasikan secara kualitatif.³⁰

2. Penyajian Data

Dalam penyajian data peneliti akan menentukan pola-pola yang dianggap berarti untuk kemudian dapat menentukan beberapa informasi yang akan menjadi hasil akhir. Dalam analisis ini informasi yang ada merupakan informasi yang sistematis dapat berupa bagan, grafik, matriks dan lain-lain yang disusun agar menjadi berita yang terpadu dan lengkap.

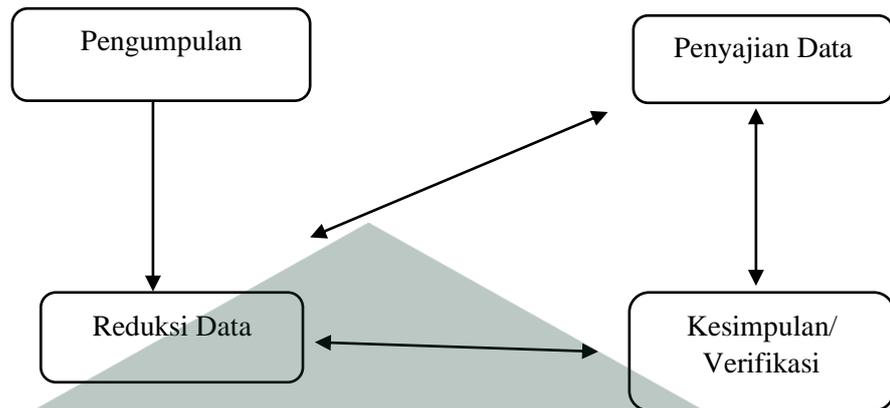
3. Penarikan/ Verifikasi Kesimpulan

Kesimpulan merupakan sebuah informasi dalam bentuk utuh dan disajikan atas dasar reduksi dan penyajian data secara lebih singkat dan rinci.³¹ Langkah ketiga dari aktivitas analisis adalah penarikan dan verifikasi kesimpulan. Dari permulaan pengumpulan data, Langkah akhir yang dilakukan dalam penelitian adalah membuat kesimpulan yang hanya memilih pokok yang penting dalam penelitian.

Secara skematis proses analisis data menggunakan model analisis data interaktif Miles dan Huberman dapat dilihat pada gambar berikut:

³⁰ Emzir, “*Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*”, EDISI 6, (Depok, PT RajaGrafindo Persada, 2018) hal 131.

³¹ Albi Anggito Dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi 1 (Sukabumi : CV Jejak, 2018): 243



Gambar 4.1: Model Analisis Data Interaktfi Miles dan Huberman



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota palopo adalah sebuah kota di Provinsi Sulawesi Selatan, indonesia. Kota palopo sebelumnya berstatus kota administratif sejak 1986 dan merupakan bagian dari kabupaten Luwu yang kemudian berubah menjadi kota pada tahun 2002 sesuai dengan UU Nomor 11 Tahun 2002 tanggal 10 April 2002. Secara Geografis, kota Palopo terletak antara 2o53 '15"-3o04'08" Lintang selatan dan 120o03'10"-120o14'34" Bujur Timur. Kota Palopo sebagai semua daerah otonomi hasil pemekaran dari kesatuan tanah, Tanah Luwu yang saat ini menjadi empat bagian, dimana di sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, di sebelah timur dengan Teluk Bone, di sebelah selatan berbatasan dengan kecamatan Bua Kabupaten Luwu, dan di sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Tondon Nanggala Kabupaten Tana Toraja.

2. Profil Berdirinya Usaha

UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Ayam geprek Bu'Diah Beralamatkan Jl. Dr. Ratulangi, Kelurahan Temmalebba, Kecamatan Bara, Kota Palopo. Merupakan salah satu rumah makan lalapan yang populer di kota dipalopo karena harga yang terjangkau dan menyediakan beberapa menu seperti ayam geprek, ayam kriuk. Usaha UMKM ini memiliki tiga cabang selain yang disebutkan tadi diantaranya di lagaligo, dan di opsal

depan asrama Brimob. Ibu Masdiah selaku pemilik/Owner UMKM tersebut memulai usahanya sejak bulan 10 tahun 2018, sejarah awalnya yaitu sebenarnya bukan untuk jual ayam geprek namun jualan gorengan. Awalnya ibu Masdiah masih sempat jual gorengan sekitar tiga hari, kebetulan waktu itu ada orang yang bertanya dan kasih saran untuk membuka warung karena dilihat dari tempat/lokasinya yang strategis cocok untuk usaha seperti tempat makan jadi, pada saat itu ibu Masdiah coba-coba saja, dan membuat beberapa menu ayam geprek salah satunya dan ada banyak menu yang lain tapi selang berjalan beberapa waktu orang lebih minat dengan ayam geprek dan menu lain, akhirnya menu gorengan dihilangkan atau tidak di produksi lagi karena juga tidak sempat untuk diolah, jadi menu utama sampai sekarang yaitu ayam geprek.³² Usahanya pun terus berkembang, dan saat ini memiliki total keseluruhan karyawan ada 24 orang , yang dalam sebulan mampu memproduksi ribuan porsi makanan ayam geprek dengan harga terjangkau yakni harga Rp.10.000/porsi, dengan harga yang cukup terjangkau tersebut mampu menghasilkan omzet ±Rp.90.000.000/bulannya dengan jumlah produksi per/harinya 200-300 porsi diluar dari pesanan.

3. Struktur Organisasi

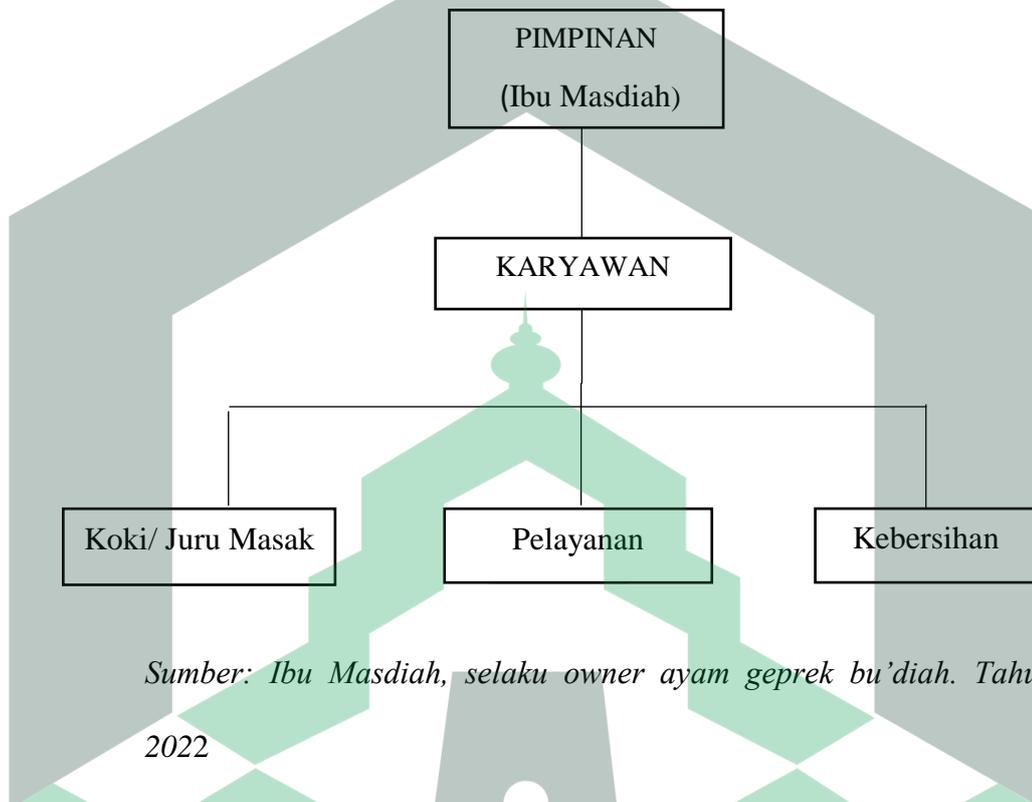
Struktur organisasi yang ada pada usaha ayam geprek bu'diah masih dapat dinyatakan sederhana sebagaimana kategori usaha ayam

³² Ibu Masdiah, Wawancara, Pelaku Usaha Ayam Geprek Bu'Diah. Pada tanggal 07 Maret 2022.

geprek bu'diah ini yang merupakan bagian dari UMKM. Untuk mengetahui struktur organisasi tersebut, dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1.2

Struktur Organisasi Ayam Geprek Bu'Diah



Berikut ini adalah tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dari struktur organisasi di usaha Ayam Geprek Bu'Diah:

- Pimpinan (Owner)
 1. Mengatur dan mengurus manajemen usaha Ayam Geprek
 2. Memeriksa laporan keuangan seperti pengeluaran biaya dan pemasukan pendapatan
 3. Merekrut dan memposisikan karyawan
 4. Mengawasi segala kegiatan operasional usaha

5. Mengatasi segala keluhan dari konsumen
6. Memberikan pelatihan dan pengarahan kepada karyawan
7. Mengadakan *breafing*
8. Membawahi dan mengawasi bagian kasir, *kitchen*, dan lain-lain.

- Karyawan

1. Bertanggung jawab atas berjalannya kegiatan di dapur
2. Mempersiapkan bahan seperti menyiapkan keperluan makanan yang akan di masak sebelum warung buka
3. Menjaga kebersihan dari peralatan dapur yang digunakan
4. Memasak makan yang dipesan pembeli
5. Mengkoordinasikan stok bahan makanan
6. Mengantarkan makanan

4. Lokasi Penelitian dan Jumlah karyawan

Letak usaha Ayam Geprek Bu'Diah yang beralamatkan di Jl. Dr. Ratulangi, Kelurahan Temmalebba, Kecamatan Bara, Kota Palopo. Merupakan cabang kedua yang sekaligus menjadi lokasi penelitian penulis, lokasi usaha ayam geprek bu'diah yang letaknya sangat strategis sehingga sangat mudah di jangkau oleh para konsumen. Di cabang ke dua Usaha ayam geprek bu'diah memiliki 4 (empat) orang karyawan yang memiliki tugas masing-masing. Berikut adalah nama-nama karyawan yang bekerja di usaha Ayam Geprek Bu'Diah sebagai berikut:

Tabel 2.2

**Daftar Nama-Nama Karyawan Usaha Ayam Geprek Bu'Diah Tahun
2022**

No.	NAMA	TUGAS
1.	RINA	MEMASAK
2.	LISKA	MENGGORENG
3.	SISKA	MEMBERSIHKAN
4.	MALA	KERJA AYAM

Sumber: Rina karyawan Usaha ayam geprek bu'diah, Tahun 2022

Sebuah warung makan biasanya dikelola oleh beberapa karyawan yang bekerja dan memiliki tanggung jawab didalamnya sesuai dengan tugasnya masing-masing, karyawan Rina yang tugasnya sebagai juru masak bekerja sejak tahun 2018 dan merupakan karyawan pertama yang bekerja di warung Ayam Geprek Bu'Diah. Selain menggoreng Liska juga bertugas untuk menyiapkan bahan-bahan kebutuhan dapur, dan Siska sebagai tugas kebersihan yang bertanggung jawab memelihara kebersihan juga bagian melayani pelanggan. Adapun mala yang juga bertugas sebagai pelayan sekaligus bagian pengerjaan ayam sebelum diolah menjadi hidangan siap saji.

2. Variasi Produk

Ayam Geprek Bu'Diah yang merupakan sebuah usaha mikro kecil dan menengah yang bergerak di bidang makanan memiliki beberapa menu makanan yaitu, ayam geprek, ayam kriuk, paket geprek spesial dan menu

tambahan seblak mewah yang dibandrol dengan harga yang berbeda-beda yaitu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3
Harga Ayam Geprek Bu'Diah
Tahun 2022

No.	MENU MAKANAN	PRICE/HARGA
1.	NASI AYAM GEPREK	Rp.10.000
2.	NASI AYAM KRIUK	Rp.10.000
3.	PAKET GEPREK SPESIAL	Rp.20.000
4.	SEBLAK ISTIMEWA	Rp.10.000

Sumber: Ibu Masdiah, selaku owner usaha ayam geprek bu'diah. 2022

Ayam geprek merupakan makanan ayam goreng khas Indonesia yang diulek atau dilumatkan bersama sambal bajak ataupun sambal bawang. Dan pada saat ini ayam geprek telah menjadi hidangan populer yang dapat ditemukan di hampir semua kota besar yang ada di Indonesia. Selain harga yang sangat terjangkau, pilihan menu tersebut memudahkan calon pelanggan untuk memilih makanan sesuai dengan isi kantong dan rasanya tidak kalah enak dengan menu masakan pada umumnya. Usaha Ayam geprek Bu'Diah sudah memiliki banyak pelanggan mulai dari kalangan anak sekolah hingga orang dewasa. Ayam geprek bu'diah merupakan usaha menjual, mengelola dan menerima pesanan makanan ayam. Jumlah yang diproduksi pun tidak sedikit, yaitu pada hari biasa mampu memproduksi 200-300 porsi per hari diluar pesanan, yang menghasilkan keuntungan ± Rp.3.000.000, per hari. Dengan waktu kerja mulai dari

pukul 07.00 pagi hingga pukul 22.00 malam.

3. Sistem Upah Karyawan

Sistem upah merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Bagi pekerja, masalah sistem upah merupakan masalah yang penting karena menyangkut keberlangsungan dan kesejahteraan hidup mereka.

a. Sistem upah menurut waktu

Upah menurut waktu, dimana sistem upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu di hitung perjam, per hari, per minggu atau perbulan. Usaha Ayam Geprek Bu'Diah memiliki sistem tersendiri dalam memberikan upah kepada setiap karyawannya dan memberikan upah yang berbeda-beda sesuai dengan kinerja dan lamanya karyawan bekerja. Sistem yang diterapkan adalah upah berdasarkan waktu, gaji yang diterima karyawan setiap bulannya secara teratur pada tanggal yang sama.

Selain gaji pokok, pemilik usaha juga memberikan bonus serta tunjangan atau fasilitas diberikan kepada setiap karyawan. Hal ini berpengaruh positif terhadap karyawan yang merasa tercukupi kebutuhannya, dengan demikian pemberian upah yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan pemberian upah yang lebih layak serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sesuai

dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan sehingga menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh.

b. Upah/Gaji pokok karyawan

Berikut adalah upah yang diberikan karyawan usaha Ayam Geprek Bu' Diah tiap bulannya :

Tabel 3.3

Rincian Upah/Gaji Karyawan Usaha UMKM Ayam Geprek Bu'Diah Tahun 2022

No.	Nama Karyawan	Lama Bekerja	Upah/Bulan
1.	Rina	Dari tahun 2018-sekarang	Rp.1.500.000
2.	Liska	Dari tahun 2020-sekarang	Rp.1.200.000
3.	Siska	Dari tahun 2020-sekarang	Rp.1.200.000
4.	Mala	Dari tahun 2018-sekarang	Rp.1.500.000

Sumber: Ibu Masdiah, Owner usaha ayam geprek bu'diah

Pemilik usaha Ayam Geprek Bu'Diah, memberikan upah sesuai dengan kinerja dan pemberian upah tersebut diatur berdasarkan kesepakatan oleh pemilik usaha dan karyawannya, upah/gaji diberikan

secara tunai. perbedaan antara pemberian upah karyawan yang telah lama bekerja berbeda dengan karyawan yang baru bekerja di warung makan Ayam Geprek Bu'Diah Pemberian upah tersebut mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

c. Upah bonus Karyawan

Upah bonus merupakan sejumlah pendapatan tambahan yang diterima karyawan dari hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas nominal pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan antara owner dan karyawan. Pada usaha Ayam Geprek Bu'Diah, pemilik usaha memberikan bonus tiap bulannya Rp.300.000, bersamaan dengan pemberian gaji pokok, besar kecilnya upah bonus yang diberikan berdasarkan jumlah produksi tiap bulannya, jika jumlah produksi sedikit maka pemberian upah bonus dibawah dari nominal yang disebutkan tadi.

d. Tunjangan Karyawan

Tunjangan merupakan fasilitas yang diberikan kepada karyawan oleh pemilik usaha guna membantu karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, berikut tunjangan yang diberikan kepada karyawan Ayam Geprek Bu'Diah:

1. Tunjangan hari raya, jenis benefit yang diberikan menjelang hari raya dengan maksud agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan saat hari raya. THR ini biasanya diberikan dua kali setahun
2. Tunjangan Tempat tinggal, juga merupakan fasilitas yang diberikan

pemilik usaha kepada karyawannya sebagai pengganti penyediaan rumah dan perlengkapannya bagi karyawan.

3. Tunjangan makan 3x sehari, tunjangan makan adalah jenis tambahan penghasilan yang diberikan oleh pemilik usaha sehingga dapat mengurangi pengeluaran

Pemilik usaha Ayam Geprek Bu'Diah memberikan tunjangan tersebut secara tetap, pemberian tunjangan tersebut sangat membantu karyawan sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal dan tentunya meningkatkan loyalitas terhadap usaha. Dengan adanya tunjangan tersebut karyawan sangat terbantu karena dapat meminimalisir pengeluaran karyawan tiap bulan.

e. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara kepada karyawan menunjukkan bahwa, Upah sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam pemberian upah yang makin baik akan mendorong tenaga kerja bekerja dengan produktif, upah sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya gaji yang layak diberikan kepada karyawan agar terjadi peningkatan kesejahteraan. Sistem pengupahan pada usaha ayam geprek bu'diah sudah baik, karena dilihat dari jumlah upah yang diberikan sesuai dengan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) serta pemberian kesejahteraan karyawan yang berupa fasilitas, bonus, serta uang makan yang cukup memenuhi kebutuhan karyawan. Sehingga karyawan merasa puas dengan pemberian tersebut dan

pemberian upah sesuai dengan kesepakatan antara pemilik usaha dan karyawan dengan gaji/upah pokok yang diterima bersih setiap bulannya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Mekanisme pengupahan karyawan UMKM Ayam Geprek Bu'Diah yang berada di Jl. Dr. Ratulangi, Kelurahan Temmalebba, Kecamatan Bara, Kota Palopo ini menggunakan sistem upah menurut waktu yaitu pemberian upah setiap bulannya yang telah disepakati antara pemilik usaha dan karyawan, selain pemberian upah/ gaji pokok karyawan juga menerima bonus tiap bulannya sebanyak Rp.150.000-Rp.300.000 tergantung banyaknya jumlah produksi setiap bulannya, semua karyawan juga menerima uang makan dan diberi fasilitas berupa tempat tinggal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis kepada karyawan yang telah di wawancarai menunjukkan bahwa upah sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya gaji yang layak diberikan kepada karyawan agar terjadi peningkatan kesejahteraan. Upah tersebut diberikan sebagai balas jasa input dan pengorbanan yang diberikan karyawan kepada usaha Ayam Geprek Bu' Diah. Upah merupakan balas jasa untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi karyawan, maksud pokok pemberian upah adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Upah dan bonus yang diberikan oleh pemilik usaha kepada karyawan agar terjadi peningkatan kesejahteraan. Karena salah satu aspek yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah karena ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk biaya

hidupnya. dengan memberikan gaji yang layak akan membuat karyawan merasa telah diperhatikan dan kerja keras yang mereka lakukan telah di hargai. Dalam kondisi seperti ini karyawan akan bekerja secara disiplin dan hasilnya adalah kinerja yang semakin tinggi.

Selain pemberian upah dan upah bonus pemilik usaha juga memberikan fasilitas yang lengkap hal ini memacu karyawan untuk bekerja lebih giat dan tentunya mengurangi pengeluaran kebutuhan karyawan tiap bulannya. Dengan semua pemberian tersebut karyawan dapat untuk lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi usaha dapat terpenuhi. Selain upah dan pemberian kompensasi yang lainnya hubungan karyawan dan pemilik usaha akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja.

Pada dasarnya seseorang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena diberikan upah yang sesuai, maka akan timbul semangat. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hal ini juga akan berdampak pada masa depan usaha karena jika karyawan merasa puas dengan ketetapan yang telah diberikan oleh pemilik usaha maka karyawan akan menjalankan pekerjaan dan tugasnya secara maksimal.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah penulis menguraikan pembahasan tentang sistem upah karyawan di usaha UMKM Ayam Geprek Bu'Diah yang berada di Jl. Dr. Ratulangi, Kelurahan Temmalebba, Kecamatan Bara, Kota Palopo. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Sistem pengupahan pada UMKM Ayam Geprek Bu'Diah sudah cukup baik, upah sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya gaji yang layak diberikan kepada karyawan agar terjadi peningkatan kesejahteraan. Upah tersebut diberikan sebagai balas jasa input dan pengorbanan yang diberikan karyawan kepada usaha Ayam Geprek Bu'Diah. Dilihat dari jumlah upah yang diberikan sesuai dengan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) serta pemberian kesejahteraan karyawan yang berupa fasilitas, bonus, serta uang makan yang cukup memenuhi kebutuhan karyawan. Sehingga karyawan merasa puas dengan pemberian tersebut dan pemberian upah sesuai dengan kesepakatan antara pemilik usaha dan karyawan dengan gaji/upah pokok yang diterima bersih setiap bulannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dalam menentukan upah karyawan hendaknya memberi upah dengan jumlah yang sama dengan karyawan lain karena dilihat dari kinerja karyawan yang sudah lama bekerja dengan tidak

itu sama dengan pembagian tugasnya atau semua karyawan bekerja dengan porsi yang sama hal ini agar karyawan merasa adil dengan karyawan yang lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Anggito Albi, Setiawan Johan, "Metodologi Penelitian Kualitatif, Kualitatif R&D", Alfabeta hal 302-306, Cv.Jejak, hal. Bandung tahun 2017
- Anggito Albi, Setiawan Johan, "Metode Penelitian Kualitatif" Edisi 1 tahun 2018
- Effendi Bahtiar, Fiqqi Hidayat, "Sistem Pengupahan di Pranggok Tenun Kain Kasa Prespektif Ekonomi Islam" *Jurnal Of Aswaja and Islamic Economic*, Vol. 02, No.1, Desember 2022, <https://www.ac.id/index.php/JAISE/Index>
- Emzir, Dr.Prof, M.Pd. "Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data", Edisi 5, (Jakarta 2016): 34
- Farikah Nikmah, Effendi Maskur, "Sistem Pengupahan pada UKM", (Tahun 2017):530
- Hariono Bambang, "Pengaruh Sistem Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Batik Ningrat Lasem Kabupaten Rembang", (Tahun 2020):1
- Hoiriyah Durri Kurniasari Widita, "Mekanisme Pengupahan Pada Pelaku UMKM Batik Tulis di Kecamatan Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan", Vol.3, no.2, Tahun 2022:141-142
- Huzain Hasriany, "Defenisi kriteria dan Konsep UMKM" (Tahun 2021):5-7
- Huzain Hasriany, "Defenisi kriteria dan Konsep UMKM" (Tahun 2021):9-10
- Huzain Hariany, "Defenisi Kriteria dan Konsep UMKM", (Tahun 2021):4 <http://repository.radenintan.ac.id> 30 Agustus 2022
- https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt+0%2C5&q=jurnal+sistem+upah+karyawan+UMKM
- Ibu Masdiah, Wawancara, Pelaku Usaha Ayam Geprek Bu'Diah. Pada tanggal 07 November 2022.
- Khoir Misbahul, Naili Yusri, "Analisis Sistem Pengupahan Pabrik Tahu di Poluju Baureno Bojonegoro Ditinjau dari Prinsip Tanggung Jawab dalam Ekonomi Islam". Vol.12, No.225, Desember 2018.

<http://repository.radenintan.ac.id/19225/1/PUSAT%20BAB201%20DAN%202.pdf>

Nandini Tyas, "*Analisis Penelitian Kualitatif model Miles and Huberman*". November 6, 2018. https://www.academia.edu/7440214/ANALISIS_PENELITIAN_KUALITATIF_MODEL_MILES_dan_HUBERMAN. 28 JUNI 2022.

Supardi Ahmad, *Analisis Penetapan Tingkat Upah dalam Meningkatkan Pendapatan Tenaga Kerja, Prespektif Ekonomi Islam*, (Tahun 2021):3

Susanti Dewi Liana, M.SE.Sy, "*Pemberian Upah Terhadap Pekerja Wanita Pada UKM Usaha Dagang Abadi di Tinjau dari Etika Bisnis Islam*", Vol.4, no.1, Tahun 2022, hal 109

Sugiyono, Dr.Prof, "*Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*", (Bandung, Alfabeta, 2017), 302-306

Sujarweni Wiratna .V, *Metodologi Penelitian*, Edisi 1 (Yogyakarta : pustaka baru press. 2014), Hal 35



Lampiran 1 Pedoman Wawancara

INSTRUMEN WAWANCARA

A. Pemilik Usaha

1. Sejak bulan atau tahun berapa anda memulai usaha?
2. Apa yang membuat anda tertarik untuk melakukan usaha ini?
3. Produk apa saja yang anda jual di usaha anda?
4. Ada berapa karyawan yang bekerja di usaha anda dan apa saja tugasnya?
5. Berapa gaji/upah karyawan yang anda berikan?
6. Apakah ada tunjangan dan bonus yang anda berikan kepada karyawan?
7. Bagaimana sistem pengupahan yang diberikan?
8. Apakah pemberian upah dan bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
9. Apakah ada fasilitas yang diberikan perusahaan?
10. Apakah usaha anda sudah memiliki izin usaha?

B. Karyawan

1. Apakah anda puas dengan pemberian upah/gaji tersebut?
2. Fasilitas apa saja yang anda terima?
3. Berapa gaji dan bonus yang anda terima tiap bulannya?
4. Apakah dengan adanya pemberian bonus dan tunjangan berpengaruh pada kinerja anda?
5. Sudah berapa lama anda bekerja?
6. Apakah ada kesulitan yang anda hadapi ketika bekerja?

Lampiran 2 Daftar Wawancara

Daftar wawancara dengan pemilik usaha Ayam Geprek

Bu'Diah :

Nama Responden : Masdia, S.E.

Jenis Kelamin : Perempuan

Umur : 35 tahun

Pendidikan Terakhir : S1

Pekerjaan : Wiraswasta

Jabatan : Owner Usaha Ayam Geprek Bu'Diah

Alamat : Jl. Dr. Ratulangi, Balandai.

➤ Pelaku UMKM/Owner

1. Pada tahun berapa ibu memulai usaha ini?

Jawab = sudah jalan 4 tahun, sejak bulan 10 tahun 2018

2. Bagaimana sejarah awal berdirinya usaha ibu?

Jawab = sejarah awalnya yaitu sebenarnya bukan untuk jual ayam geprek namun jualan gorengan awalnya itu masih sempat jual sekitar tiga hari terus kebetulan ada orang bertanya dan kasih saran untuk membuka warung saja karena kebetulan tempatnya bisa bukan warung seperti tempat makan jadi pada saat itu di coba-coba saja buat beberapa menu ada ayam geprek salah satunya dan ada banyak menu lain tapi semakin kesini orang lebih minat dengan ayam geprek dan menu lain akhirnya dihilangkan atau tidak di produksi lagi karena juga tidak sempat untuk di olah jadi yang bertahan sampai sekarang yaitu ayam geprek.

3. Bagaimana perkembangan usaha bapak/ibu sejak awal berdirinya sampai sekarang ini?

Jawab= pada tahun pertama itu Alhamdulillah ramai pas baru buka bulan ke empat setelah buka itu sudah ramai dengan pembeli terus tahun ke dua sudah buka cabang di balandai, pada awal tahun ke tiga itu rencana mau bukan namun terkendala dengan pandemic

covid-19 seperti penjualan agak turun akan tetapi masih bisa bertahan dan untuk sekarang ini sudah launching cabang ke tiga pada bulan dua kemarin untuk letak tempat usahanya itu di cabang pertama di lagaligo, kedua di balandai dan yang tiga di opsal depan asrama brimob

4. Berapa produksi penjualan setiap hari dan berapa omzet penjualan/bulan?

Jawab = awal-awal buka yang diproduksi itu hanya dua ekor ayam dan untuk sekarang sudah sampai 100-300 ekor dan untuk omzetnya tergantung kalau banyak pesanan tetap dibagi dengan karyawan karena system gajinya itu ada bonus jadi kalau banyak omzet hari ini dan karyawan juga dapat bonus banyak, tetapi tiap bulan bisa simpan sekitar 5 juta setiap bulannya

5. Berapa karyawan yang kerja di usaha ibu?

Jawab = pas awal buka hanya satu karyawan itupun sepupu, kalau kalau sekarang jumlah total karyawan ada 17 orang, 12 orang di cabang laga ligo dan 5 orang di cabang balandai.

6. Bagaimana cara menentukan besaran upah bagi karyawan ibu?

Jawab = untuk yang saya berikan ke karyawan baru bekerja sebanyak 1 juta di luar dari bonus, kalau untuk karyawan yang sudah bekerja 6 bulan saya kasi upah 1,2 juta dan bonus 150 rb banyak sedikitnya tergantung dari hasil penjualan per hari dan untuk karyawan yang sudah lama bekerja saya kasi upah 1,5 juta dan bonus.

7. Bagaimana respon karyawan terhadap upah yang ibu berikan?

Jawab = untuk upah yang saya berikan karyawan merasa senang dan cukup untuk memenuhi kebutuhannya

8. Bagaimana organisasi usaha ibu dan apakah usaha ibu sudah punya surat izin usaha?

Jawab = untuk organisasi masih sederhana sekali yaitu mencakup pemilik usaha, dan karyawan serta tugasnya masing-masing. Kalau

izin usaha awalnya pada saat buka belum ada izin usaha tapi setelah berjalan baru ada datang perizinan bantu buat beserta pajak-pajaknya

9. Bagaimana sistem upah nya?

Jawab = untuk sistem upah kami disini diberikan per bulan atau sistem upah per bulan

10. Apakah ada tunjangan atau fasilitas yang di berikan kepada karyawan?

Jawab = iya ada, jadi semua karyawan yang bekerja saya kasi fasilitas berupa tempat tinggal dan lain-lain termasuk makanannya kami tanggung setiap hari

11. Bagaimana kinerja karyawan ibu?

Jawab = untuk kinerja karyawan sudah baik, karna menjalankan tugas nya dengan baik sesuai dengan arahan saya. Selain itu memiliki semangat kerja yang besar serta produktif dan sesuai target, on time.

Daftar wawancara dengan karyawan usaha Ayam Geprek

Bu'Diah :

Nama Responden : Rina
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Umur : 24 tahun
 Pendidikan Terakhir : SMA
 Pekerjaan : karyawan
 Alamat : Cilallang

➤ Karyawan

1. Sejak kapan anda mulai bekerja?

Jawab = saya bekerja sejak tahun 2018

2. Berapa jumlah upah yang anda terima dan berapa lama (jam) anda bekerja?

Jawab = waktu awal kerja 1 jt, kalau sekarang 1,5 jt sama bonus, untuk jam kerja mulai dari jam 7 pagi sampai jam 10 malam

3. Apakah besaran upah yang anda terima sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan anda?

Jawab = untuk jumlah upah yang diberikan Alhamdulillah sudah cukup dan bisa memenuhi kebutuhan saya karna tempat tinggal disediakan pemilik usaha serta fasilitas yang ada di dalam nya selain itu di tanggung makan juga sehingga upah yang saya terima bersih tiap bulan. Dan pemberian upah sesuai dengan kesepakatan di awal, Respon pemilik usaha juga sangat baik dan ramah.

4. Apakah pemberian upah sesuai dengan kinerja anda?

Jawab = kalau saya sesuai karna pekerjaannya tidak begitu berat hanya melayani pelanggan saja apalagi setiap pekerjaan sudah dibagi-bagi dengan karyawan lain jadi ada waktu untuk istirahat. Selain gaji yang cukup dan uang bonus kami semua karyawan di beri tunjangan hari raya

Nama Responden : Liska
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Umur : 20 tahun
 Pendidikan Terakhir : SMA
 Pekerjaan : karyawan
 Alamat : Bua

➤ Karyawan

1. Sejak kapan anda mulai bekerja?

Jawab = saya bekerja sejak tahun 2020

2. Berapa jumlah upah yang anda terima dan berapa lama (jam) anda bekerja?

Jawab = waktu awal kerja 1 jt, kalau sekarang 1,2 jt sama bonus, untuk jam kerja mulai dari jam 7 pagi sampai jam 10 malam

3. Apakah besaran upah yang anda terima sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan anda?

Jawab = untuk jumlah upah yang diberikan Alhamdulillah sudah cukup dan bisa memenuhi kebutuhan saya karna tempat tinggal disediakan pemilik usaha serta fasilitas yang ada di dalam nya selain itu di tanggung makan juga sehingga upah yang saya terima bersih tiap bulan sehingga pengeluaran tidak begitu banyak. Dan pemberian upah sesuai dengan kesepakatan di awal, apalagi pemilik usaha juga sangat baik dan ramah.

4. Apakah pemberian upah sesuai dengan kinerja anda?

Jawab = kalau saya sesuai karna pekerjaannya tidak begitu berat hanya melayani pelanggan saja apalagi setiap pekerjaan sudah dibagi-bagi dengan karyawan lain jadi ada waktu untuk istirahat.

Nama Responden : Mala
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Umur : 25 tahun
 Pendidikan Terakhir : SMA
 Pekerjaan : Karyawan
 Alamat : Palopo

➤ Karyawan

1. Sejak kapan anda mulai bekerja?

Jawab = saya bekerja sejak tahun 2018 sekaligus karyawan pertama

2. Berapa jumlah upah yang anda terima dan berapa lama (jam) anda bekerja?

Jawab = waktu awal kerja 1 jt, kalau sekarang 1,5 jt sama bonus, untuk jam kerja mulai dari jam 7 pagi sampai jam 10 malam

3. Apakah besaran upah yang anda terima sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan anda?

Jawab = untuk jumlah upah yang diberikan Alhamdulillah sudah cukup dan bisa memenuhi kebutuhan saya karna tempat tinggal

disediakan pemilik usaha serta fasilitas yang ada di dalam nya kebetulan juga pemilik usaha keluarga saya selain itu di tanggung makan juga sehingga upah yang saya terima bersih tiap bulan. Dan pemberian upah sesuai dengan kesepakatan di awal

4. Apakah pemberian upah sesuai dengan kinerja anda?

Jawab = kalau saya sesuai karna pekerjaannya tidak begitu berat hanya melayani pelanggan saja apalagi setiap pekerjaan sudah dibagi-bagi dengan karyawan lain jadi ada waktu untuk istirahat.

Nama Responden : Siska
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Umur : 22 tahun
 Pendidikan Terakhir : SMA
 Pekerjaan : karyawan
 Alamat : Palopo

➤ Karyawan

1. Sejak kapan anda mulai bekerja?

Jawab = saya bekerja sejak tahun 2020

2. Berapa jumlah upah yang anda terima dan berapa lama (jam) anda bekerja?

Jawab = waktu awal kerja 1 jt, kalau sekarang 1,2 jt sama uang bonus, untuk jam kerja mulai dari jam 7 pagi sampai jam 10 malam

3. Apakah besaran upah yang anda terima sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan anda?

Jawab = untuk jumlah upah yang diberikan Alhamdulillah sudah cukup dan bisa memenuhi kebutuhan saya karna tempat tinggal disediakan pemilik usaha serta fasilitas yang ada di dalam nya selain itu di tanggung makan juga sehingga upah yang saya terima bersih tiap bulan. Dan pemberian upah sesuai dengan kesepakatan di awal, Respon pemilik usaha juga sangat baik dan ramah.

4. Apakah pemberian upah sesuai dengan kinerja anda?

Jawab = kalau saya sesuai karna pekerjaannya tidak begitu berat hanya melayani pelanggan saja apalagi setiap pekerjaan sudah dibagi-bagi dengan karyawan lain jadi ada waktu untuk istirahat.



Lampiran 3 Surat Keterangan Wawancara

Surat Keterangan Wawancara Usaha Ayam Geprek Bu'Diah

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Masdiah
Nama Usaha : Ayam geprek bu'diah
Alamat : Jl. Dr. Ratulangi, Kelurahan Temmalebba,
Kecamatan Bara, Kota Palopo

Menerangkan bahwa :

Nama : Andi Rispa Sijaya
NIM : 17 0403 0137
Pekerjaan : Pelajar
Alamat : Desa Bakka, Kec. Sabbang, Kab. Luwu Utara

Mahasiswa tersebut telah melakukan wawancara berkaitan dengan penelitian yang berjudul **“Analisis sistem upah karyawan terhadap kinerja pada usaha ayam geprek bu’ diah, jl. Dr. ratulangi, kelurahan temmalebba, kecamatan bara, kota palopo ”**

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Mei 2022



Masdiah

Lampiran 4 Dokumentasi

Tempat Usaha Ayam Geprek Bu'Diah



Dokumentasi Bersama Owner dan Karyawan Usaha Ayam Geprek Bu'Diah



Dokumentasi Daftar Menu Makanan Usaha Ayam Geprek Bu'Diah



*Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup***RIWAYAT HIDUP**

Andi Rispa Sijaya, lahir di Kota Palopo pada tanggal 28 Februari 1999. Penulis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara, dari pasangan seorang ayah bernama Andi Rahman Mappa Sijaya dan seorang ibu bernama Sitti Fatimah Borahima. Saat ini penulis bertempat tinggal di Dusun Bakka 1, Desa Bakka, Kec. Sabbang, Kab. Luwu Utara. Pendidikan sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 105 Tabing tinggi. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Sabbang hingga tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Masamba. Setelah lulus SMA tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi dengan mengambil jurusan Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.