

Accepted: Mei 2020	Revised: Juni 2020	Published: Juni 2020
------------------------------	------------------------------	--------------------------------

Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung dalam Perspektif Ekonomi Islam

Moch. Uzeir Mustaqfirin

Institut Agama Islam Faqih Asy'ari Kediri, Indonesia

Email: uzeirmustaqfirin@gmail.com

Abstract

In this study, researchers tried to find out from an Islamic point of view about the provision of wages to the performance of employees in the Wijaya Tulungagung convection business. Using a qualitative approach to research results, namely: 1) Motivating factors considered employee performance in the Wijaya Tulungagung Convection business are salaries, needs, expectations regarding rewards and relationships with business owners, 2) The implementation of wages is by wages according to the period of time and achievement. Wages by term of time are those who work at the stages ofbriing, breaking, cleaning, tidying clothes, but they usually take wages on weekends. While wages according to achievement are at the stage of tailoring, ironing clothes and cutting cloth, 3) The criteria for giving wages are based on the work they do in the Wijaya Tulungagung Convection business such as sewing wages different from the wages of breaking, the wages of cloth mottos are different from the ironing wages of clothes and pants, 4) In the Islamic economic perspective the performance of employees in the Wijaya Tulungagung Convection business is the provision of rewards(rewards), the recommendation in motivating employees to improve work ethic.

Keywords: *Motivation, Wage Giving, Employees, Convection Business, Islamic Economics.*

Abstrak

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk mengetahui dari sudut pandang Islam tentang pemberian upah terhadap kinerja karyawan di usaha konveksi Wijaya Tulungagung. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif hasil penelitian, yaitu : 1) Faktor-faktor motivasi yang dipertimbangkan kinerja karyawan di usaha Konveksi Wijaya Tulungagung adalah gaji, kebutuhan, harapan mengenai imbalan dan hubungan dengan pemilik usaha, 2) Pelaksanaan pemberian upah yaitu dengan pengupahan menurut jangka waktu dan prestasi. Upah menurut jangka waktu adalah mereka yang bekerja pada tahapan pengebrisan, pengobresan, penecian, merapikan baju akan tetapi mereka biasanya mengambil upah pada saat akhir pekan. Sedang upah menurut prestasi adalah pada tahap penjahitan , setrika baju dan pemotongan kain, 3) Kriteria pemberian upah itu berdasarkan pekerjaan yang mereka lakukan pada usaha Konveksi Wijaya Tulungagung seperti upah jahit beda dengan upah pengobresan, upah motong kain beda dengan upah penyetrikaan baju dan celana, 4) Dalam perspektif ekonomi Islam kinerja karyawan di usaha Konveksi Wijaya Tulungagung adalah adanya pemberian *reward* (imbalan), adanya anjuran dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan etos kerja.

Kata kunci : Motivasi, Pemberian Upah, Karyawan, Usaha Konveksi, Ekonomi Islam.

Pendahuluan

Lingkungan bisnis yang berubah memerlukan paradigma baru untuk menghadapinya, paradigma adalah lensa yang digunakan untuk memandang dunia dan menentukan sikap yang akan menentukan tindakan terhadap sesuatu. Demikian juga dalam perusahaan, jika personel menggunakan peta yang tidak menggambarkan dengan akurat lingkungan bisnis yang dimasuki oleh perusahaan, maka personal akan banyak melakukan kesalahan dalam mengambil keputusan bisnis dan berbagai sumber daya akan terhamburkan tidak efektif, sehingga akan berakibat buruk terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Disaat ini perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi lingkungan bisnis global yang mengalami perubahan secara pesat, radikal, serentak, dan perfasif, semakin ekstensifnya pemanfaatan teknologi informasi dalam bisnis, semakin banyaknya perusahaan yang mengadopsi *strategi quality management* dan semakin meluasnya revolusi manajemen di seluruh penjuru dunia. Perubahan lingkungan ini perlu dipetakan dalam suatu paradigma yang sesuai dengan kondisi lingkungan tersebut.

Oleh sebab itu produk dan jasa yang dihasilkan oleh produsen Indonesia bagi masyarakat harus bisa menghadapi persaingan global yang menuntut digunakan prinsip-prinsip manajemen baru yang sesuai dengan kondisi lingkungan bisnis global tersebut. Untuk mampu bertahan dan tumbuh di lingkungan baru tersebut, manajemen perusahaan perlu melakukan perubahan radikal atau secara serentak terhadap sistem perencanaan dan pengendalian manajemen mereka, agar mampu menghasilkan produk dan jasa yang relevan dengan tuntutan kebutuhan customer yang telah berubah dengan tingkat perubahan yang pesat.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stabilitas organisasi adalah kinerja.¹ Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.² Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan dan membantu para manager dalam menentukan penempatan pembayaran dan keputusan lainnya. Penilaian kerja juga merupakan proses yang dilakukan untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang yang berupa evaluasi atau catatan hasil kerja secara rinci. Maka dari itu manajemen sangat membutuhkan penilaian terhadap pelaksanaan kerja para karyawan ketika hendak memberikan tunjangan bulanan, bonus, atau tunjangan tahunan.

Selain itu dalam melakukan pekerjaan di sebuah perusahaan haruslah ada pekerja dan yang dikerjakan dan seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan atau produksi haruslah menerima upah karena itu merupakan suatu hak yang harus diperoleh oleh seorang karyawan dalam bekerja. Karena hal itu sudah menjadi kewajiban bagi setiap majikan atau pengusaha untuk memberikan upah kepada karyawan nya sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawannya, menyediakan fasilitas dan menjamin kenyamanan karyawannya dalam bekerja.

¹Bayu Prawira, *Ringkasan tesis: Pengaruh motivasi terhadap Kinerja LPP*. diakses melalui: <http://www.thesis-ilmiah.co.oc>. tanggal 22 Februari 2021.

²Bambang Wahyudi, *Penilaian Tentang Kinerja*, diakses melalui: <http://www.penelitian-kinerja.co.id/artikel/0607/4/html>. tanggal 22 Februari 2021.

Dalam memberikan upah kepada karyawannya harus ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak majikan atau pihak karyawan. Setiap pihak harus memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan diantara mereka. Selain itu dalam pelaksanaan pemberian upah juga diperlukan adanya persetujuan dan perjanjian kerja baik secara lisan maupun tertulis antara karyawan dan majikan secara jujur dan adil. Diperlukan akad ini dimaksudkan agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari karena akad tersebut merupakan alat pengikat kedua belah pihak.

Selain itu hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan karyawannya haruslah sama-sama tahu hak dan kewajiban masing-masing, hal ini diperlukan supaya antara pihak pengusaha dan karyawan saling memahami dan menghargai satu sama lain. Dan, dalam Islam pun menekankan supaya hak-hak para karyawan ini diperhatikan, yang paling mendasar adalah masalah pengupahan yang harus diterima oleh karyawan. Selain itu juga dalam agama Islam menerangkan hak dari karyawan dalam hubungan kerja dengan pengusaha, negara juga mengatur apa saja hak-hak dasar pekerja untuk memperoleh upah yang layak. Seperti dalam pasal 1 angka 30 Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, yang menerangkan bahwasanya: “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”³ Selain itu juga, pada pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tahun 2003 mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Dan pada ayat (2) mengatakan “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.”⁴

Oleh sebab itu, hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan atau tenaga kerja, dan yang lebih penting adalah dalam hal penerapan pengupahan dapat kita asumsikan antara pengusaha dan tenaga kerja, kedua-duanya saling

³F.X.Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Sinar Grafika, 2006), hal. 26

⁴Editus Adisu dan Libertus Jahani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, (Tangerang : Visimedia 2007), hal. 6

membutuhkan. Pengusaha membutuhkan jasa tenaga kerja untuk memproduksi barang atau jasa yang diinginkan oleh pengusaha, dan pekerja mendapatkan imbalan berupa upah atas pekerjaan yang sudah dikerjakan. Dan itulah yang mendasari hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan karyawannya dalam usaha konveksi Wijaya Tulungagung. Yang mana tugas dari para karyawan atau pekerja memenuhi kewajiban yang sudah menjadi tanggung jawab bagi pekerja yaitu menghasilkan produk konveksi berupa pakaian jadi dan lain-lain, dan juga mereka bekerja untuk memperoleh imbalan atau upah atas pekerjaan yang sudah dilakukan, yaitu berupa pembayaran upah sesuai dengan hasil yang dikerjakan, sebenarnya besaran upah yang akan diterima sesuai dengan peraturan pengupahan yang diberlakukan di Kabupaten Tulungagung.

Sementara itu pelaksanaan pemberian upah karyawan dan kinerja karyawan di perusahaan Konveksi Wijaya Tulungagung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung dilakukan berbagai cara dengan sistem harian, mingguan, dan bulanan.

Berangkat dari masalah yang ada, maka penulis tertarik untuk menggali penelitian lebih lanjut tentang: “Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan Di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung Dalam Perspektif Ekonomi Islam”.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dan pada penelitian ini digunakan pendekatan *kualitatif*. Metode pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk menghindari kesalahan, maka diadakan pemeriksaan keabsahan data dengan teknik *member chek* dan *trianggulasi*. Kemudian data dianalisis menggunakan tiga langkah pengolahan data yaitu reduksi data, penyajian data selanjutnya diadakan penarikan kesimpulan. Lokasi penelitian ini adalah di Kelurahan Botoran Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung dengan fokus penelitiannya adalah Analisis Pemberian Upah terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung dalam perspektif ekonomi Islam.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Faktor-faktor motivasi yang dipertimbangkan karyawan dalam kinerja di usaha konveksi Wijaya

1. Faktor keuangan:

Konveksi Wijaya dalam memberikan upah kepada karyawan sudah bisa dikatan layak dan sesuai dengan akad (perjanjian) serta komitmen untuk memenuhinya dari para pihak yaitu pekerja dan pengusaha, selain itu upah yang diterimapun juga sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, mereka pun juga sudah puas dengan upah yang telah mereka terima, mereka pun juga akan mempunyai semangat tinggi untuk menghasilkan kinerja yang bagus. Seperti petunjuk khusus dari Nabi Muhammad SAW untuk masalah cara pembayaran upah kepada karyawannya, sebagaimana sabdanya :

“Dari Abdillah Bin Umar, Rosulullah SAW bersabda:

اعطوا الا اجره قبل ان يجف عرقه (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani)

2. Faktor non keuangan :

a) Kebutuhan

Adanya kebutuhan yang mendesak juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja karyawan pun akan menjadi semakin tinggi, ketika karyawan tersebut dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan ada juga yang menjadi semangat dalam bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Seperti dijelaskan dalam QS. Thaahaa ayat 118-119, artinya sebagai berikut: “*Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak pula akan ditimpa panas matahari di dalamnya*”.(Q.S.Thaahaa : 118-119)⁵

Sesungguhnya engkau tidak akan *lapar* sesaatpun di dalam surga karena pangan yang melimpah dan tidak akan *telanjang* karena pakaian tersedia beraneka ragam dan tidak akan merasa dahaga, dan kata *tadha* dipahami dalam arti tidak disengat matahari, banyak ‘ulama yang memahaminya dalam arti naungan yakni rumah. Ayat di atas

⁵Depag R.I, *Al-Qur'an*....hal.319

menyebut dengan teliti kebutuhan pokok manusia kapan dan di manapun mereka berada yaitu pangan, sandang dan papan. Itulah hal-hal yang akan bersifat material minimal yang harus dipenuhi manusia.⁶

b) Harapan Mengenai Imbalan

Biasanya karyawan dalam beraktifitas sehari-hari pasti akan merasa jenuh dengan pekerjaannya, maka hal ini yang bisa membuat mereka bisa menjadi tidak semangat dalam bekerja adalah adanya imbalan tertentu atau penghargaan tertentu dari atasannya. Diantara beberapa faktor yang lainnya, faktor inilah yang mendapat faktor dominan dalam kinerja karyawan di usaha konveksi, ketika karyawan agak malas dan tidak semangat dalam bekerja. Namun setelah diberikan *stimulus* tersebut para karyawan tampak lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Dijelaskan juga oleh Greenberg, teori harapan menegaskan bahwa individu termotivasi untuk bekerja jika punya harapan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dan pekerjaannya. Individu mempertimbangkan pekerjaan yang akan dilakukan dengan melihat berbagai kemungkinan ganjaran dan pekerjaan tersebut. Motivasi kerja dalam suatu organisasi tergantung pada harapannya. Seseorang mungkin melihat kemungkinan adanya suatu imbalan, misalnya kenaikan upah jika ia bekerja dengan giat. Kenaikan upah inilah menjadi perangsang (*stimulus*) seseorang dalam bekerja giat. Dengan demikian seseorang memilih cara bertingkah laku diantara alternative tindakan, berdasarkan harapan yang bagaimana akan diperoleh dan setiap yang akan dilakukan.⁷

c) Hubungan dengan pemilik usaha

Meskipun faktor yang ketiga menunjukan faktor yang dominan bila dibanding dengan faktor yang lainnya, namun faktor hubungan dengan pemilik usaha juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu pemilik usaha Konveksi Wijaya Tulungagung berusaha semaksimal mungkin tidak akan menghilangkan komunikasi dengan para bawahan, karena pemilik usaha menganggap mereka sebagai anak

⁶Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hal. 384

⁷Muhsin albantani. *Teori Motivasi*. diakses melalui: <http://muchsinalmancaki.blogspot.com/2011/12/teori-motivasi.html>. tanggal 22 Februari 2021.

buah, namun mereka dianggap sebagai keluarga yang sama-sama belajar dalam melakukan usaha, saling membantu, dan saling membutuhkan. Sehingga akan timbul rasa persaudaraan yang sama untuk memajukan usaha yang didirikan tersebut.

Kriteria pemberian upah karyawan pada perusahaan Konveksi Wijaya Tulungagung.

Berdasarkan data yang telah dipaparkan pada hasil penelitian bahwa dalam memberikan kriteria pemberian upah karyawan pada perusahaan Konveksi Wijaya Tulungagung adalah berdasarkan pekerjaan yang telah mereka lakukan, maksudnya adalah pekerjaan para karyawan dalam proses pengolahan bahan baku menjadi pakaian yang akan siap untuk dijual dan juga berdasarkan lama tidak nya ia bekerja di usaha konveksi Wijaya. Seperti upah memotong kain berbeda dengan upah penjahit, upah mengobres, mengebris beda lagi dengan upah menyetrika baju, upah membordir kain berbeda lagi dengan upah merapikan baju, atau lebih jelas nya kriteria pemberian upah kepada karyawan menggunakan standar keahlian dan ketrampilan yang dimiliki oleh para karyawannya, karena Islam sangat menghargai keahlian dan pengalaman. Seperti dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahqaaf ayat 9, artinya sebagai berikut: *"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka balasan pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan"*. (Q.S Al Ahqaaf : 19)⁸

Ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya, hal ini menjadi prinsip dalam Islam bahwa bayaran yang sama akan diberikan pada pekerjaan yang sama. Tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar.

Pelaksanaan Pemberian Upah kepada karyawan di usaha Konveksi Wijaya Tulungagung.

Sistem pengupahan yang diberlakukan di usaha konveksi Wijaya Tulungagung ada dua macam yaitu dengan penerapan sistem pengupahan menurut jangka waktu dengan upah harian, mingguan, dan bulanan serta sistem pengupahan menurut prestasi yaitu seberapa besar atau banyak nya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah dilakukan, maka karyawan akan mendapat upah atas hasil kerja mereka.

⁸Depag R.I, *Al-Qur'an*....,hal. 503

Tinjauan Ekonomi Islam terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung.

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwa Tinjauan Ekonomi Islam tentang kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa beberapa hal yang diterapkan sesuai dengan Ekonomi Islam antara lain adalah :

- a. Memberikan Reward (Imbalan Tertentu), hal ini dalam syari'at Islam juga dijelaskan, karena dimanapun juga, ditempat kerja manapun, karyawan akan mengharapkan atas imbalan tertentu dari setiap apa yang dikerjakannya. Oleh sebab itu pemberian *reward* (imbalan) yang berupa gaji tersebut harus diberikan kepada karyawan pada saat yang tepat, artinya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dalam hal ini juga diriwayatkan bahwa :

اعطوا الا احير اجره قبل ان يجف عرقه (رواه ابن ماجه)

Artinya : *“Berikanlah upah kepada karyawan sebelum kering keringatnya.”*

Selain itu disyaratkan pula dalam ajaran Islam agar upah tersebut harus jelas. Sabda Rosulullah SAW :

عند ما أى واحد منكم على النوفج (السلطة) من الدبسى فهل امولكم عن اجزا (رواه

الدّرقتنى)

Artinya: *“Apabila salah seorang diantara kalian mengontrak (tenaga) seorang ajiir, hendaknya dia memberitahukan tentang upahnya.”* (HR. Ad-Daruquthni)

- b. Islam sangat menganjurkan dan mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu dorongan utama yang diberikan kepada seorang muslim pada saat bekerja adalah bahwa Islam memandang aktifitas bekerja itu merupakan bagian dari ibadah dan hasil usaha yang diperoleh seorang muslim dari kerja kerasnya merupakan penghasilan yang mulia, dalam sebuah hadist diriwayatkan :

ليسى أحد منكم وتناول وجبان غذائبة افضل من الطعام من العرف نفسه (رواه البيهقى)

“Tidaklah seorang diantara kamu, makan suatu makanan lebih baik daripada makanan dari hasil keringatnya sendiri.” (HR. Baihaqi)

Allah SWT dan Rosulullah SWT juga sangat menyukai setiap muslim yang rajin bekerja keras atau mempunyai etos kerja yang tinggi dan mendo’akan keberkahan untuk-Nya, dalam sabda Rasulullah disebutkan

وأعرب عن سروره لرؤية تعالى عباده جاهد (التعب) للجن عن حظ جيدة المشروعة
(رواه الدّيلني)

“Sesungguhnya Allah SWT senang melihat hamba-Nya bersusah payah (kelelahan) dalam mencari rizki yang halal”. (HR. Ad-Dailani)

إمباركة لشعبي , ورجال الأعمال يقوم به في الصباح (رواه التزميدى)

“Ya Allah! Berikanlah keberkahan kepada umatku, pada usaha yang dilakukannya di pagi hari”. (HR. Tirmidzi)

Selain itu kerja keras secara optimal tersebut adalah termasuk bermujahadah atau berjihad dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam Al-Qur’an surat Al-Ankabut ayat 69, artinya sebagai berikut:

“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar- benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik”.
(QS. Al-Ankabut: 69)

Penutup

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap usaha Konveksi Wijaya Tulungagung, maka peneliti dapat menarik kesimpulan:

Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung adalah usaha rumahan (*home industry*) yang memproduksi pakain muslim khusus untuk remaja putri, setelan anak-anak (muslim putra-putri) dan taqwa anak-anak yang berlokasi di RT 03 RW 03 desa Botoran No Tulungagung yang didirikan oleh Bapak H. Nur Cholis dan Hj. Sрни. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di usaha konveksi Wijaya Tulungagung antara lain: Masalah Upah; Kebutuhan; Harapan mengenai imbalan(penghargaan); Hubungan dengan pemilik usaha.

Sedang pelaksanaan pemberian upah kepada karyawan di usaha Konveksi Wijaya Tulungagung adalah menggunakan sistem jangka waktu, yaitu dengan sistem upah harian, mingguan dan prestasi, seberapa banyak karyawan mampu

menyelesaikan pekerjaannya. Mayoritas karyawan mengambil upah yang menjadi hak atas jerih payah mereka pada akhir pekan.

Sedangkan kriteria pemberian upah kepada karyawan di usaha Konveksi Wijaya Tulungagung berdasarkan pekerjaan yang pekerja lakukan di usaha Konveksi Wijaya Tulungagung seperti pemotongan kain beda dengan yang bekerja pada tahapan mengobres, mengebris atau penyetrikaan baju.

Sedangkan mengenai tinjauan ekonomi Islam tentang kinerja karyawan adalah bebrapa tindakan usaha Konveksi Wijaya Tulungagung yang sesuai dengan syari'at ekonomi Islam : Adanya pemberian reward (Imbalan Tertentu) dan Memotivasi karyawan untuk meningkatkan etos kerja.

Daftar Pustaka

- Adisu, Editus dan Libertus Jahani. 2007. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Tangerang : Visimedia.
- Alwi, Syafaruddin. *Kinerja*. diakses melalui: <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja> tanggal 22 Februari 2021.
- Asikin, Zainal. 2002. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Cokroaminoto. *Memakai Kinerja Karyawan*. diakses melalui: <http://membangunkinerja.co.id>. tanggal 22 Februari 2021.
- Depag R.I. 2007. *Al-qur'an Dan Terjemahannya*. Surakarta: Media Insani Publishing.
- Depag. 1986. *Al-qur'an dan terjemahannya*. Semarang: Toha Putra.
- Djumialdji, F.X. 2006. *Perjanjian Kerja*. Jakarta : PT. Sinar Grafika.
- Hasan, M. Ali. 2004. *Berbagai Macam Transaksi Dalam Fiqh (Fiqh Mua'amalat)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ibnu Hajar Al-Asqolani, *Bulugul Maram*, (Semarang: Toha Putra).
- Mas'adi, Ghufroon A. 2002. *Fiqh Muamalat Kontekstual*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad. 2004. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta. UPP AMP YKPN.
- Muhsin alantani. *Teori Motivasi*. diakses melalui: <http://muchsinalmancaki.blogspot.com/2011/12/teori-motivasi.html>. tanggal 22 Februari 2021.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Prawira, Bayu. *Ringkasan tesis: Pengaruh motivasi terhadap Kinerja LPP*. diakses melalui: <http://www.thesis-ilmiah.co.oc>. tanggal 22 Februari 2021.
- Rahman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Waka.
- Shihab, Quraish, 2002. *Tafsir Al-Misbah Pesan, kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakrta: Lentera Hati.
- Taufik, Ali Muhammad. 2004. *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani.
- Wahyudi, Bambang. *Penilaian Tentang Kinerja*, diakses melalui: <http://www.penelitian-kinerja.co.id/artikel/0607/4/html>. tanggal 22 Februari 2021.
- Widodo, Joko . 2007. *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*. Malang: Bayu Media.
- Yusanto, M. Ismail dan M. Karebet Widjajakusuma.2002. *Menggagas Bisnis Islam*.Jakarta: Gema Insani Press.
- Zahrok, Luluk Atirotu. 2002. *Kinerja Guru dalam Kepemimpinan Teori Tiga Dimensi, (Studi Kasus di MAN Tulungagung)*. Surabaya: UNESA.

Copyright © 2020 **Journal Salimiya**: Vol. 1, No. 2, June 2020, p-ISSN: 2615-0212, e-ISSN; 2621-2838

Copyright rests with the authors

Copyright of **Jurnal Salimiya** is the property of **Jurnal Salimiya** and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya>