

## BAB II KERANGKA TEORITIS

### A. Tinjauan Pustaka

#### 1. Etos kerja

##### a. Pengertian Etos

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya, dan kata etos ini dikenal pula kata etika, etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruknya (*moral*), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari dari kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaannya untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (*no single defect!*).<sup>4</sup> Sikap seperti ini dikenal dengan *ihsan*, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuknya yang paling sempurna (*fi ahsani taqwim*). Senada dengan kata *ihsan*, di dalam Al-Qur'an :

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَنْفَقَ كُلَّ

شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ٨٨

---

<sup>4</sup> K.H. Toto Tasmara, *membudayakan etos kerja islami*, Gema insani, Depok, 2002, hlm.

*88. dan kamu Lihat gunung-gunung itu, kamu sangka Dia tetap di tempatnya, Padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (an-naml ayat: 88)*

Karena etos berkaitan dengan kejiwaan seseorang, hendaknya pribadi setiap muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadian nya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarahkan kepada hasil yang lebih sempurna. Akibatnya, cara dirinya mengekspresi sesuatu selalu semangat untuk menuju kepada perbaikan (*improvement*) dan terus berupaya dengan amat bersungguh sungguh menghindari yang negatif (*fasad*).

Etos yang juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah-daging. Dia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai nilai islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Karenanya, etos bukan sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, dia adalah martabat, harga diri, dan jati diri seseorang.

Etos menunjukkan pula sikap dan harapan seseorang (*raja*). Imam al-Qusairi mengartikan harapan sebagai keterpautan hati kepada yang diinginkannya terjadi di masa yang akan datang. Perbedaan antara harapan dengan angan angan (*tamanni*) adalah bahwa sannya angan

angan membuat seseorang menjadi pemalas dan terbuai oleh hanyalannya tanpa mau mewujudkannya.

Didalam harapan tersimpan kekuatan dahsyat didalam hartinya yang terus bercahaya, berbinar binar, sehingga menyedot seluruh perhatiannya. Mereka terobsesi, terpikat, dan terus berjalan untuk memenuhi harapannya tersebut. Mereka yang ingin mewujudkan harapan atau cita citanya itu memiliki sikap ketabahan yang sangat kuat. Mereka tidak gampang menyerah atau berganti haluan dari arah yang telah dinyakininya karena mereka menyakininya.<sup>5</sup>

Etos adalah kata yang memiliki banyak makna, bisa disebut semangat kerja, juga bisa disebut dengan totalitas untuk menjadika hidup yang berkelimpahan. Etos kerja adalah wahana penciptaan karya-karya. Semangat tersebut mendorong lapangan kerja yang produktif sebagai mana orang yang mempunyai ‘’etos’’ arsitek profesional wajib merancang, membangun dan juga wajib membangun lapangan pekerjaan.

Orang yang punya semangat kerja. bahwa produktifitas tidak ditentukan oleh tempat kerjanya. Di kalangan profesional tidak mengenal kata ‘‘mood bekerja’’ tidak dikenal. Bekerja dengan semangat etos artinya tetap semangat hingga garis akhir. Bagaimana etos tersebut bersemayam dalam budaya, itu yang penting.

---

<sup>5</sup> Ibid., hlm 16

Kalau demikian apa hubungannya dengan budaya? Bila disibak kata budaya berasal dari awal kata “buddhi” dan “dhyah” diambil dari bahasa sansekerta. Buddhi berarti budi atau moral, sedangkan dhyah berarti akal atau nalar. Kata “kebudayaan” tambahan dari kata bantu awalan dan akhiran, yaitu “ke” dan “an” menggambarkan kata kerja. Di dalam bahasa inggris, kebudayaan disebut juga “culture” dari kata latin “colere” yaitu mengolah atau mengerjakan. Bisa juga diartikan sebagai mengolah tanah atau bertani.

Kata “culture” juga kadang diterjemahkan kultur dalam bahasa indonesia. Kebudayaan sangat erat hubungannya dengan manusia. Segala sesuatu yang terdapat dalam masyarakat ditentukan oleh kebudayaan yang dimiliki oleh masyarakat itu sendiri.

Selo soemardjan menyebutkan : “kebudayaan adalah sarana hasil karya. rasa. dan cipta masyarakat. Kebudayaan mengandung keseluruhan pengertian, nilai, norma, ilmu pengetahuan serta keseluruhan struktur-struktur sosial, religius, kesenian, moral, hukum, adat istiadat.” Dari pengertian tersebut dapat diperoleh gambaran, bahwa kebudayaan adalah sistem pengetahuan yang meliputi sistem ide atau gagasan dalam pikiran manusia.

Kata budaya dulu hanya dipahami sebagai kata ”benda”, sekarang kata budaya juga harus dipahami kata “kerja”, Budaya sebagai kata kerja yang berarti budayakan. Membuatnya menjadi kebiasaan Kalau sudah menjadi kebiasaan akan menjadi karakter.

Salah satu bentuk kata kerja budaya adalah kebudayaan lewat sistem sosial, misalnya budaya kerja yang menjadi turun-temurun berdampak pada manusia itu sendiri. Menurut kesepahaman bersama dalam bekerja berdasarkan adat, etika manusia dalam pekerjaan sehari-hari.<sup>6</sup>

#### **b. Pengertian Kerja**

Kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisien, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Hampir disetiap sudut kehidupan, kita akan menyaksikan begitu banyak orang yang bekerja, Para salesman hilir mudik mendatangi rumah dan toko dan rumah-rumah, para guru yang tekun berdiri di depan kelas, polisi yang mengatur lalu lintas dengan selingan hujan dan panas terik, serta selingan fropesi segudang lainnya.

Semuanya melakukan kegiatan (aktivitas), tetapi lihatlah bahwa dalam aktivitasnya itu ada sesuatu yang di kejar, ada tujuan serta usaha (ikhtiar) yang sangat sungguh-sungguh untuk mewujudkan aktivitasnya tersebut mempunyai arti.

Walaupun demikian, tidaklah semua aktivitas manusia dapat di kategorikan sebagai bentuk pekerjaan karena di dalam makna pekerjaan

---

<sup>6</sup> Hotman J. Lumban, *Etos Bukan Mitos Menyebarkan Virus Etos*, Halibitongan Publishing, Jakarta, 2011, hlm. 34.

terkandung dua aspek yang harus dipenuhinya secara nalar, yaitu sebagai berikut.

- 1) Aktivitas dilakukannya karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Bekerja bukan sekedar mencari uang, tetapi ingin mengaktualisasikannya secara optimal dan memiliki nilai transendental yang sangat luhur. Baginya, bekerja itu adalah ibadah, sebuah upaya untuk menunjukkan *performance* hidupnya di hadapan ilahi; bekerja seoptimal mungkin semata-mata karena merasa ada panggilan untuk memperoleh ridho alloh. Karena itu, sangat mustahil seorang muslim yang mengaku dirinya sebagai wakil alloh mengabaikan makna keterpanggilannya untuk bekerja dengan sempurna.
- 2) Apa yang dia lakukan tersebut dilakukan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan. Karenanya, terkandung di dalamnya suatu gairah, semangat untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki sehingga apa yang dikerjakannya benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat. Apa yang dilakukannya memiliki alasan-alasan untuk mencapai arah dan tujuan yang luhur, yang secara dinamis memberikan makna bagi diri dan lingkungannya sebagaimana misi dirinya yang harus menjadi rahmat bagi alam semesta.

Di sisi lain, makna “bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zakianya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba alloh yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.<sup>7</sup>

### c. Pengertian Etos Kerja

Anoraga (2009) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Sinamo (2005) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas itulah yang akan menjadi budaya kerja.

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm 24-26

Sinamo (2005) juga memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebutkan perilaku kerja ini sebagai motivasi kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja. Sinamo lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka karakteristik utama spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip dan standar-standar.

Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan mereka. Cherrington (Boatwright dan slate 2000) menyatakan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang

di pegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi meningkatkan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi<sup>8</sup>

#### **d. Pengertian Etos Kerja menurut Islam**

Setiap pekerja terutama yang beragama islam. harus dapat menumbuhkan etos kerja secara islami karena pekerjaan yang ditekuninya bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekrjaan nya juga dapat digunakan untuk kepentingan ibadah. termasuk di dalamnya menghidupip keluarga. Oleh karena itu. seleksi memilih pekerjaan dan menumbuhkan etos kerja yang islami menjadi satu keharusan bagi semua pekerja. Tanpa itu. para pekerja hanya bisa mendapat nilai materi yang secara kuantitas hanya menjanjikan kepuasan semu. Padahal, nilai spiritual yang berkualitas berupa “berkah” sangat penting untuk kehidupan bahkan lebih penting dari segala-galanya. Pertimbangannya sederhana saja: penghasilan yang di peroleh dengan cara-cara yang tidak halal cepat atau lambat menjadi sumber malapetakla keluarga masyarakat negara dan agama. Fakta sosial banyak memperlihatkan kepada kita tentang hal tersebut. Diantaranya adalah berapa banyak orang yang kelihatan sukses dalam ekonomi namun keluarga mereka hancur berantakan Sebaliknya tidak sedikit orang-orang yang di pandang miskin harta tetapi sukses danal membina keluarga. Bukankah anak-anak yangng terlibat narkoba dan kejahatan lainnya pada umumnya anak orang orang

---

<sup>8</sup> Doni juni priansa, Perencanaan dan Pengembangan SDM, Alfabeta, Bandung, 2016, hlm. 282

berada? Ada sesuatu yang hilang (*something lost*) dalam kehidupan berkeluarga. Yaitu keberkahan hidup dalam bekerja karena hanya mengejar keuntungan tanpa memperhatikan cara-cara yang halal dan benar.

Untuk menghindari hal-hal tersebut maka etos kerja secara islami perlu ditumbuhkan. Adapun etos kerja tersebut adalah sebagai berikut.

1) Niat ikhlas karena Allah semata

Niat teramat penting dalam setiap aktivitas. Nilai pekerjaan kita bisa menjadi ibadah atau tidak sangat bergantung pada niat untuk apa kita melaksanakan sesuatu. Dalam pengertian sederhana manusia akan diperhitungkan perbuatan sesuai dengan niatnya. Niat yang ikhlas merupakan landasan setiap aktivitas kita. Niat hanya karena Allah akan menyadarkan kita bahwa:

- a) Allah SWT sedang memantau kerja kita
- b) Allah hendaknya menjadi tujuan kita
- c) Segala yang kita peroleh wajib disyukuri
- d) Rezeki harus digunakan dan dibelanjakan pada jalan yang benar
- e) Menyadari apa saja yang kita peroleh pasti ada pertanggung jawaban kepada Allah SWT.

Kesadaran-kesadaran diatas akan terus membimbing kita sekalligus mencegah perbuatan curang dan culas dalam mencari rezeki.

2) Kerja Keras (*al-jiddu fi al- 'amal*)

Membuat skenario atau mengatur siasat menipu dan memeras orang hanya dengan modal dengkul juga tidak memerlukan kerja keras. Asal pintar mengatur siasat yang menyakinkan bisa membuat orang kaya mendadak. Resikonya jika terbongkar hidup dibalik terali besi atau dihakimi massa. Karena sudah tidak than merasakan kemiskinan orang sering menghalalkan segala cara agar cepat menjadi kaya. Perbuatan tersebut tidak dibenarkan oleh agama islam. Islam memerintahkan kita agar bekerja keras. Maksudnya bekerja dengan sungguh-sungguh. sepenuh hati jujur dan mencari rezeki yang halal dengan cara-cara yang halal pula. Yang demikian itu dapat dikategorikan sebagai perbuatan ibadah (jihad) Orang yang bekerja keras dikelompokan sebagai sebuah mujahid dijalan alloh. Sesuai dengan pesan rasululloh saw dalam sebuah hadits yang di riwayatkan oleh imam ahmad artinya “*sesungguhnya alloh mencintai hambanya yang bekerja dan terampil. Barangnya siapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahiid di jalan alloh.*” **(HR Ahmad)**

### 3) Memiliki Cita-Cita yang Tinggi (*al-himmah al-'al-aliyah*)

Sebagai pekerja jangan puas hanya menjadi bawahan seumur hidup. Dalam bahasa sederhana jangan hanya menjadi pemilik usaha (majikan) untuk masa-masa tertentu. Biarlah hari ini kita bekerja sebagai bawahan kasar tetapi satu saat kita akan menjadi majikan kali ini biarlah kita kesana-kemari mencari pekerjaan tetapi di satu masa nanti kita akan membuka dan memberi peluang orang lain bekerja di tempat kita. Bersakit sakit dahulu bersenang senang kemudian Inilah cita-cita yang tinggi untuk ditanamkan dalam benak kita sejak awal mulai bekerja.<sup>9</sup>

Islam adalah ciri ajaran yang mendorong umatnya untuk memiliki semangat bekerja dan beramal, serta menjauhkan diri dari sifat malas. Rasulullah saw. Bersabda, “Ya alloh aku berlindung kepada-mu dari lemah pendirian, sifat malas, penakut, kikir, hilangnya kesadaran, terlilit utang, dan dikendalikan orang lain. Dan aku berlindung kepada-Mu dari siksa kubur, dan fitnah (ketika) hidup dan mati.” (**HR Bukhari dan muslim**).

Ciri penting dan ciri utama dari orang-orang mukmin yang akan berhasil dalam hidupnya adalah kemampuannya untuk meninggalkan untuk meninggalkan perbuatan yang melahirkan kemalasan (tidak produktif) dan digantinya dengan amalan yang bermanfaat.

---

<sup>9</sup> Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Gema Insani, Jakarta 2010 hlm. 38-40

قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ ١ الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ ٢ وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ  
مُعْرِضُونَ ٣ وَالَّذِينَ هُمْ لِلزَّكَاةِ فَاعِلُونَ ٤

Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang beriman (1),. (yaitu) orang-orang yang khusyu' dalam sembahyangnya, (2). dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna (3), dan orang-orang yang menunaikan zakat, (4) (al-muminun; 1-4)

Bagi kaum muslimin dalam rangka mendapatkan rezeki yang halal dan memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat merupakan bagian dari ibadahnya kepada alloh.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(at-taubah; 105)

فَإِذَا فُضِّيتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا  
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

10. apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (al-jumuah; 10)

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامشَوْا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ  
١٥

15. Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (al-mulk; 15)

Karena bekerja dan berusaha merupakan dari ibadah, maka aplikasi dan implementasi dari bekerja perlu diikat dan dilandasi oleh

akhlak/etika, yang sering dengan etika profesi. Etika profesi itu antara lain tercermin dari kata sifat, yaitu shiddiq, istiqomah, fathanah, amanah dan tablig.<sup>10</sup>

Setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja yang tinggi akan segera menyusun tujuan membuat perencanaan kerja dan kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya. Dia memiliki moto yang khas: bekerjalah dengan rencana dan kemudian kerjakanlah rencanamu. Bilan hanya pandai membuat rencana dan konsep semata-mata, tanpa mampu mewujudkannya dalam bentuk “*action*” dikhawatirkan tujuan yang ditetapkan hanya akan menjadi satu khayalan dan terjebak lagi dalam budaya verbalisme yang tinggi.

Al-quran meminta setiap muslim memperhatikan dirinya dalam rangka persiapan menghadapi hari esok (*wal-tandzhur nafsun maa qaddamad lighadin*).

Secara sangat sederhana, salah satu bukti mengaktualkan ayat Al-quran yang berkaitan dengan waktu tersebut tampaklah bahwa setiap muslim adalah manusia yang senang menyusun jadwal harian, mampu merencanakan pekerjaan dan programnya. Itulah sebabnya, setiap muslim seharusnya memiliki buku agenda kerja dan agenda atau catatan harian seorang muslim itu sarat dengan berbagai catatan yang menunjukkan kesadaran terhadap waktu.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Hafidhudindidin, Islam aplikatif, Gema insani, jakarta, 2003, hlm. 45

<sup>11</sup> Ibid., hlm 76

### e. Anjuran untuk Bekerja Keras

Kerja adalah gerak universal alam semesta. Al-Qur'an memuat sangat banyak kejadian alam semesta, yang menurut Dr. Mahdi Ghulsyani (cendekiawan muslim iran) jumlahnya mencapai 10% dari ayat-ayat al-Qur'an. Semua berpusat pada kedudukan, tasbihh, dan sujud jagad raya pada Tuhannya. Salah satu diantaranya ;

سَبَّحَ لِلَّهِ مَا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيْمُ ۙ

*telah bertasbih kepada Allah apa saja yang ada di langit dan apa saja yang ada di bumi; dan Dia-lah yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana. (As shaf :ayat 1)*

Oleh karena itu, manusia sangatlah dianjurkan untuk mencari rezeki karena setiap manusia memerlukan harta untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satunya dengan cara bekerja. Dan yang perlu diperhatikan bahwa pengertian bekerja bukan hanya melakukan aktivitas di dalam suatu industri pemerintahan maupun perusahaan tetapi melakukan aktivitas bisnis pun juga termasuk bekerja.

Bisnis jika dilihat dari sudut agama manapun tentu sangat mewajibkan aspek kehalalan baik modal, cara melakukan bisnis tersebut maupun pengelolaanya. Bisnis yang dilakukan dengan cara-cara licik dalam memperoleh nya keuntungan tidak akan membawa berkah dari Allah justru banyak mendatangkan aspek negatifnyadari pada aspek positifnya. Begitu juga ketika menafkahkan hartanya dijalan kemaksiatan.

Dalam bekerja seorang muslim hendaknya mempunyai kekuatan 3Q, yaitu kualitas iman dan kerja, ketepatan atau kepercayaan (*quick*) serta kuantitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan (*quantity*) dengan menganjurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras.<sup>12</sup>

## **2. Upah dan Gaji**

### **a. Konsep dasar upah tenaga kerja**

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja (tenaga kerja) atas jasanya dalam proses produksi. Islam memiliki beberapa ketentuan mengenai pengaturan upah, beberapa diantaranya ialah Rasulullah Saw telah melarang memperkerjakan pekerja tanpa menetapkan upahnya terlebih dahulu, selain itu Rasulullah Saw, juga menentukan untuk berperilaku baik kepada pelayannya, bila ada yang sakit beliau akan berkunjung ke rumah pelayan tersebut. Hal ini yang di praktikan khalifah Umar yang memerintahkan para pejabat pemerintahanya untuk menjaga pelayan yang sakit dan mengunjungi rumahnya.

Secara umum hak-hak pokok pekerja (buruh) dalam islam sebagai berikut (Rahman, 1995: 391-392) :

- 1) Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
- 2) Pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu dia dipercaya menangani pekerjaan

---

<sup>12</sup> Abdul Aziz, Etika Bisnis Perspektif Islam, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm. 124

yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau keduanya.

- 3) Pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika ia sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dari majikan ditambah dengan bantuan pemerintah (kemungkinan dari dana zakat).
- 4) Pekerja berhak menerima pembayaran pensiun dalam penentuan upah yang layak untuk pembayaran pensiun tersebut. Majikan dan pekerja bisa diminta sumbangan untuk dana itu, tapi sebagian besar akan disumbangkan oleh negara dari dana zakat.
- 5) Pekerja dan anak-anak dari pekerja berhak memperoleh sedekah dari majikan. Oleh karena itu, para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sedekahnya (sumbangan sukarela) tersebut.
- 6) Pekerja harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- 7) Pekerja harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
- 8) Pekerja harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu.
- 9) Pekerja dilarang untuk dikenakan denda karena kerusakan barang-barang dan alat-alat selama waktu bekerja.

Posisi tenaga kerja dalam kenyataannya secara komparatif lebih lemah, maka hak-hak tenaga kerja harus dilindungi. Beberapa hak tenaga kerja tersebut adalah (chaudhry, 2011: 192):

- 1) Harus diperlakukan sebagai manusia, tidak sebagai binatang beban
- 2) Kemuliaan dan kehormatan harus senantiasa melekat
- 3) Harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan

Konsep diatas telah ada sejak 14 abad silam, sebelum ada gerakan buruh dan collective bargaining. Islam memberikan tuntunan, semua orang baik laki- laki maupun wanita adalah sama. Islam mengharuskan persaudaraan dan kesamaan diantara kaum muslimin serta telah menghapus semua jarak antarmanusia karena ras, warna kulit, bahasa, kebangsaan dan kekayaan. Kaya miskin, putih-hitam, majikan-pekerja, arab-non arab semua adalah sama, karena diciptakan dari bahan yang sama dan dari nenek moyang yang sama, yaitu Nabi Adam as. (Chaudhry, 2011: 193).

Sebelum syiar Nabi Muhammad Saw, tenaga kerja terutama sekali beraal dari kaum budak. Para budak ini bekerja dengan perlakuan yang tidak manusiawi, tidak diberi pakaian dan makanan yang layak, padahal hasil usahanya dinikmati seluruhnya oleh sang majikan. Nabi muhammad Saw, kemudian diutus untuk memuliakan segenap kaum (Chaudhry, 2011: 193), sebagaimana dalam QS An-nisaa':36 :

﴿وَأَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۚ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ  
وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا  
مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَن كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا ۝ ٣٦﴾

36. sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. dan berbuat baiklah kepada dua orang ibubapa, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, Ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri,

Islam mengharuskan upah dibayar dengan akad yang jelas dan disegerakan sebagaimana tuntunan Rasulullah Saw. (Chaudhry, 2011: 194) :

- 1) Majikan harus menginformasikan kepastian upah sebelum pekerja dipekerjakan. Mempekerjakan orang tanpa memberitahu lebih dulu upahnya adalah haram.
- 2) Nabi menyuruh kaumm mukminin membayar upah pekerja tanpa menunda-nunda. Dari Abu Hurairah, bahwa Rasulullah Saw. Berkata: “Alloh maha tinggi lahi Maha Perkasa berfirman: “Ada orang yang akan menjadi musuh-Ku di hari kiamat: Orang yang bersumpah dengan Nama-Ku kemudian mengingkari; Orang yang menjual orang merdeka lalu menikmati harganya; dan orang yang menyuruh orang lain bekerja dan telah dikerjuakannya tetapi tidak dia bayar upahnya” (HR Bukhari). Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Bayarlah upah buruh sebelum kering keringatnya” (HR Ibnu Majah)

Alloh memerintahkan perihal kewajiban dalam kegeraan membayar upah. Dalam kisah Nabi Musa as, ketika beliau melarikan diri dari mesir dan pergi ke Madyan , dan pada saat beliau menolong dua orang gadis yang sedang membeeri minum sekawanan domba, beliau dibayar seketika oleh ayah kedua gadis tersebut. “kemudian datanglah kepada Musa salah seoerang dari kedua wanita itu berjalan kemalu-maluan. Ia berkata: “Sesungguhnya bapakku memanggil kamu agar ia memberikan kepadanya balasan terhadap (kebaikan)mu memberi minum (ternak) kami”

#### **b. Penetapan Upah**

Pekerja (tenaga kerja) harus menerima upah secara adil dan layak. Tingkat upah di suatu negara harus memenuhi minimum kebutuhan hidup layak. Besar upah akan mempengaruhi daya beli yang pada akhirnya mempengaruhi standar penghidupan para pekerja beserta keluarga mereka, sehingga dapat secara langsung mempengaruhi daya beli masyarakat secara keseluruhan turunya daya beli dalam waktu panjang sangat merugikan industri-industri yang menyediakana barang-barang konsumsi bagi kelas pekerja tersebut. Apabila permintaan barang-barang konsumsi dari para pekerja turun maka akan berdampak pada sektor industri/produsen itu sendiri pula. Ketidakadilan terhadap golongan pekerja juga akan menyebabkan rasa tidak puas, tidak senang, dan kekacauan di kalangan mereka, dan dapat menimbulkan aksi negatif terhadap industri.

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua pihak di peringatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan dzalim terhadap pihak lain dan tidak juga merugikan kepentingan sendiri. Tindakan aniaya terhadap pekerja berarti pekerja tidak di bayar atau mendapat upah secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerja sama seabagai jatah dari hasil kerja mereka yang mereka tidak peroleh. Sementara aniaya terhadap majikan atau pengasuh adalah mereka para pengusaha/majikan dipaksa oleh kekuatan industri atau kekuatan kelompok pekerja untuk membayar upah para pekerja melebihi kemampuan mereka (Rahman,1995: 363).

### **c. Tingkatan upah**

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat islam akan ditetapkan melalui negoisasi atau kesepakatan antara pekerja, pengusaha/majikan dan negara. Dalam penentuan keputusan besaran upah, maka kepentingan pencari nafkah/pekerja dan majikan/pengusaha akan dipertimbangkan secara adil. Untuk menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup, dalam arti upah tersebut tidak terlalu rendah agar dapat mencukupi kebutuhan pokok pekerja, juga tidak terlalu tinggi agar pengusaha tidak kehilangan bagian yang sesungguhnya dari proses produksi, maka negara wajib menetapkan tingkat upah minimum terlebih dahulu dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari dari pekerja golongan bawah dan dengan tingkat upah minimum ini dalam keadaan apa pun pekerja tidak akan jatuh/teraniaya, dan sewaktu/waktu

dapat ditinjau kembali untuk dilakukan penyesuaian terhadap tingkat harga dan biaya hidup nyata sehari/hari. Sementara untuk tingkat upah maksimum harus ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya atau jasanya yang dapat bervariasi (Rahman, 1995:365).<sup>13</sup>

#### **d. Tujuan**

Menurut ILO tujuan daripada upah minimum adalah (Biju Varkley dan Rupa Korde, 2012):

1. Menyediakan proteksi untuk sejumlah pekerja berupah rendah yang dipertimbangkan yang posisinya mudah kena tekanan dalam pasar tenaga kerja'
2. Untuk memastikan pembayaran upah-upah yang adil.
3. Menyediakan suatu dasar bagi struktur upah dan mengurangi kemiskinan dengan menyediakan semua pekerja dengan net keamanan sebagai proteksi upah yang terlalu rendah.
4. Melayani sebagai instrumen kebijakan ekonomi makro untuk mencapai tujuan nasinjal seperti stabilitas dan pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan distribusi pendapatan.

Upah minimum dapat meningkatkan standar kehidupan para pekerja karena mengurangi kesewenang-wengan para majikan dalam merekrut dan membayar upah para pekerja. Akan tetapi, upah minimum juga dapat meningkatkan pengangguran. Para pengusaha dapat

---

<sup>13</sup> Fordebi adesy, Ekonomi dan Bisnis Islam, PT Rajagrafindo Persada, Depok, hlm. 237-241

meningkatkan standar kualitas karyawan atau buruh yang direkrutnya yang akan dibayar dengan upah minimum. Mereka yang berkualitas berada dibawah standar yang disyaratkan perusahaan, misalnya; kualitas fisik, kejiwaan, pendidikan tidak akan mendapatkan pekerjaan.

#### **e. Peraturan upah minimum di indonesia**

Untuk memaksa perusahaan dan majikan membayar upah minimum kepada para pekerja dan buruh, negara mengeluarkan undang-undang atau peraturan pemerintah mengenai upah minimum. Ada negara yang mengatur upah minimum dengan undang-undang misalnya, amerika –ada yang mengatur melalui keputusan menteri. Di indonesia, upah minimum diatur oleh menteri tenaga kerja Nomor:PER/MEN/1998 tentang Upah Minimum Juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:KEP-226/MEN/2000 tentang Peerubahan Pasal 1, pasal 2, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20 dan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER 01/MEN/1999 tentang Upah Minimum mengatur sejumlah ketentuan upah minimum.

- 1) Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- 2) Upah minimum provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di seluruh provinsi.
- 3) Upah minimum kabupaten/kota adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota

- 4) Upah minimum sektoral provinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi
- 5) Upah minimum sektoral kabupaten/kota adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha indonesia (KLU).<sup>14</sup>

### 3. Sanksi

Mangkunegara “berpendapat mengenai sanksi itu suatu ancaman hukuman yang memiliki tujuan agar kinerja pegawai pelanggar lebih baik memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar”

Menurut purwanto sanksi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- a. Sanksi Preventif

Sanksi yang dilakukan bertujuan agar jangan atau tidak terjadi kesalahan atau pelanggaran. Sanksi ini bermaksud untuk pencegahan jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum adanya pegawai yang pelanggaran.

- b. Sanksi Reresif

---

<sup>14</sup> Wirawan. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, PT Rajagrafinda Persada, Depok, hlm, 394-395

Sanksi ini diberlakukan ketika pegawai sudah melakukan pelanggaran atau kesalahan, oleh adanya perbuatan yang salah. Jadi, sanksi ini diberlakukan setelah terjadi kesalahan atau pelanggaran.<sup>15</sup>

Sanksi berperan penting dalam mendukung kedisiplinan karyawan, karena dengan sanksi yang tegas dan cenderung tanpa pilih kasih maka karyawan pada umumnya segan untuk berbuat kesalahan apalagi mengulang kesalahan.

Sanksi hukuman adalah akibat dari tindakan yang indisipliner atau melanggar aturan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Dengan sanksi ini diharapkan karyawan merasa takut untuk melanggar peraturan perusahaan sehingga sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner (tidak terlalu ringan dan tidak terlalu berat), bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi yang memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Akhmad Fatoni, Pengaruh sanksi motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai UPT pengujian kendaraan bermotor, e-jurnal Riset manajemen prodi manajemen fakultas ekonomi unisma, hlm. 141 diakses melalui [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id), tanggal 21 desember 2018 pukul 11:31

<sup>16</sup> Nindya kartika kusmayanti, pengaruh motivasi pengawasan sanksi dan penerapan absensi terhadap disiplin kerja pegawai PT Tiki cabang surabaya, media mahardika vol. 16 no 2 2018, diakses melalui [ojs.stiemahardika.ac.id](http://ojs.stiemahardika.ac.id), tanggal 21 desember 2018 pukul 13:00

#### **4. Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM)**

##### **a. Pengertian UMKM**

Pada Bab 1 pasal 1 UU No 20 Tahun 2008 tentang usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) maka yang dimaksud dengan Usaha Mikro Kecil Menengah adalah:

- 1) Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
- 2) Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
- 3) Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan.<sup>17</sup>

Usaha kecil menurut Undang-Undang No. 9 tahun 1995 adalah usaha produktif yang berskala kecil dan menengah dan memenuhi

---

<sup>17</sup> Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol 1, No, 6, hlm. 1287

kriteria kekayaan bersih paling banyak Rp.200.000.000.00 (dua ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan paling banyak Rp. 1.000.000.000.00 (satu milyar rupiah) per tahun serta dapat menerima kredit dari bank maksimal diatas Rp.500.000.000.00 (lima ratus juta rupiah) sampai Rp. 500.000.000.00 (lima ratus juta rupiah).

Usaha Menengah menurut Inpres No.5 tahun 1998. adalah usaha yang bersifat produktif yang memenuhi kriteria kekayaan usaha bersih lebih besar dari Rp.200.000.000.00 (dua ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak sebesar Rp.10.000.000.00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha serta dapat menerima kredit dari bank sebesar dengan Rp.5000.000.000.00 (lima milyar rupiah).<sup>18</sup>

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yaitu :

- 1) Usaha yang mempunyai jumlah karyawan maksimum 4 orang. Usaha kecil yaitu usaha yang jumlah karyawannya antara 4 sampai 19 orang. Usaha menengah jumlah karyawannya antara 4 sampai 19 orang. Usaha menengah jumlah karyawannya minimal 20 orang dan maksimal 100 orang.

---

<sup>18</sup> Kartawan, kewirausahaan Untuk Para Calon Entrepreneur, Guardaya Intimarta, Bandung, 2011, hlm. 213

- 2) Meski di kelola dengan sederhana pada saat itu mereka telah mengambil peran besar dan tidak menjadi beban pemerintah.
- 3) Pada saat sekarang ekonomi UMKM menjadi tumpuan dan menjadi pilihan penting bagi para sarjana untuk hidup lebih sejahtera mandiri dan menolong banyak orang mengatasi pengangguran.
- 4) UMKM mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap Produk Domestik Bruto.<sup>19</sup>

#### **b. Kriteria UMKM**

Kriteria Usaha Mikro adalah memiliki :

- 1) Kekayaan bersih paling banyak 50 juta rupiah tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak 300 juta rupiah.
- 2) Kriteria Usaha Kecil adalah sebagai memiliki kekayaan bersih lebih dari 50 juta rupiah tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari 300 juta rupiah sampai dengan paling banyak Rp.2500.000.000.00 (dua milyar lima ratus juta rupiah)
- 3) Kriteria usaha menengah adalah memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp.500.000.000.00 (lima ratus juta rupiah)

---

<sup>19</sup> Dsarmato, FX Sri Wardaya, Lilis Sulistyani, Kiat Percepatan Kinerja UMKM Dengan Model Strategi Orientasi Berbasis Lingkungan, CV Budi Utama, Sleman, 20018, hlm. 2

sampai dengan paling banyak Rp.10.000.000.000.00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp.2500.000.000.00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai paling dengan paling banyak Rp.50.000.000.000.00 (lima puluh milyar).<sup>20</sup>

### **c. Hambatan dan Pemberdayaan UMKM di Indonesia**

Beberapa masalah yang umum dihadapi oleh usaha kecil seperti keterbatasan modal kerja maupun modal investasi kesulitan mendapatkan bahan baku dengan kualitas baik dan harga yang terjangkau keterbatasan teknologi dan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk manajemen dan masalah pemasaran..<sup>21</sup>

Terdapat tiga kebijakan yang dibutuhkan dalam pemberdayaan UMKM.

- 1) Menciptakan iklim usaha kondusif bagi UMKM sehingga mampu mendorong pengembangan UMKM secara mandiri dan berkelanjutan.
- 2) Mendorong terbentuknya lembaga keuangan yang mampu memobilisasi dana masyarakat sekaligus menyalurkan dalam bentuk pembiayaan kegiatan usaha ekonomi produktif yang dijalankan oleh UMKM.

---

<sup>20</sup> *Ibid.*,, hlm. 3

<sup>21</sup> Muhammad, *Lembaga Keuangan Mikro Syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm.12.

3) Menyediakan bantuan teknis dan pendampingan (*technical assistance and facilitation*) secara managerial guna meningkatkan status usaha UMKM agar layak sekaligus "bankable" dalam jangka panjang. Pemerintah mempunyai peran penting dalam menciptakan iklim usaha kondusif dan pemilihan bagi UMKM. Oleh karena itu pemerintah harus mampu menciptakan perencanaan untuk mengembangkan potensi sumber daya yang berbasis ekonomi kerakyatan.<sup>22</sup>

#### **d. Jenis-Jenis UMKM**

Dalam perspektif usaha, UMKM diklasifikasikan kendala empat kelompok, yaitu

- 1) UMKM sektor internal, seperti pedagang kaki lima
- 2) UMKM Mikro adalah para UMKM dengan kemampuan sifat pengrajin namun kurang memiliki jiwa kewirausahaan untuk mengembangkan usahanya
- 3) Usaha kecil dinamis adalah kelompok UMKM yang mampu berwirausaha dengan menjalin kerjasama (menerima pekerjaan sub kontrak) dan ekspor
- 4) Fast moving enterprise adalah UMKM yang mempunyai berwirausaha yang cakap dan telah siap bertransformasi menjadi usaha besar.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Fahmi Radhi, Kebijakan ekonomi Pro Rakyat, Jakarta Republika, 2008, hlm. 192

<sup>23</sup> Kerjasama antara LPPI dan BI ..., hlm. 23

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1.  
Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun penelitian	Judul penelitian	Hasil penelitian
Maratin Nafiah Al-amin, Tahun 2014	Pengaruh upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja minimarket rizky di kabupaten sragen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 2 variabel dari 3 variabel yang ditelaah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Variabel tersebut adalah disiplin kerja dan insentif.
Eri Irawan, Tahun 2014	Pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada koperasi BMT dana mulia kecamatan ngemplak kabupaten boyolali	Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara upah dan insentif terhadap produktivitas karyawan koperasi BMT Dana mulia kecamatan Ngemplak Kabupaten Boyolali dan Juga Variabel Upah merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap terhadap produktivitas karyawan.
Moh Helmi Hidayat, Tahun 2015	Pengaruh upah terhadap kinerja buruh pengaruh batik tulis di kelurahan kowel Kabupaten Pamekasan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja buruh pekerja batik tulis di Kelurahan Kowel Kabupaten Pamekasan. Daya prediksi model regresi ( <i>R-square</i> ) yang dibentuk dalam pengujian ini memiliki nilai 0,435 yang bermakna upah berpengaruh terhadap

		kinerja buruh sebesar 43,5% sedangkan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model
--	--	---

### C. Kerangka Pemikiran

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja (tenaga kerja) atas jasanya dalam proses produksi. Islam memiliki beberapa ketentuan mengenai pengaturan upah, beberapa diantaranya ialah Rasulullah Saw telah melarang memperkerjakan pekerja tanpa menetapkan upahnya terlebih dahulu, selain itu Rasulullah Saw, juga menentukan untuk berperilaku baik kepada pelayanannya, bila ada yang sakit beliau akan berkunjung ke rumah pelayan tersebut. Hal ini yang di praktikan khalifah Umar yang memerintahkan para pejabat pemerintahannya untuk menjaga pelayan yang sakit dan mengunjungi rumahnya.<sup>24</sup>

Upah atau gaji merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi buruh atau pegawai, karena bagaimanapun juga upah bagi buruh merupakan sumber utama kelangsungan hidupnya. Upah merupakan hal yang sangat pokok serta vital bagi buruh. Dengan adanya upah atau gaji, seorang karyawan mau bekerja. Masalahnya adalah bagaimana cara pemberian upah kepada buruh sehingga buruh tersebut merasa puas akan upah yang diterimanya dan hasil yang diberikan oleh buruh atau pegawai terhadap perusahaan sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.<sup>25</sup>

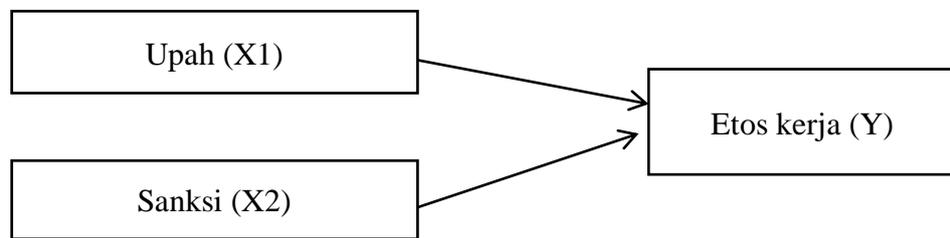
---

<sup>24</sup> Ibid., hlm. 127

<sup>25</sup> Ibid., hlm. 232

Faktor lain yang harus di adakan di sebuah perusahaan adalah sangsi kerja agar para karyawan bekerja dengan disiplin, etos kerja yang baik agar mencapai apa yang di targetkan oleh pemilik perusahaan dan membuat perusahaan tersebut semakin maju.

Berdasarkan hal tersebut, terlihat hubungan antara variabel gaji ( $X_1$ ) dan sanksi ( $X_2$ ) terhadap etos kerja ( $Y$ ) yang dapat di gambarkan sebagai berikut:



*Gambar 2. 1. Paradigma Penelitian*

#### D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka muncul hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_a^1$ : Terdapat pengaruh signifikansi upah terhadap etos kerja karyawan di  
UMKM Al-Amin Zarkasyieh Tasikmalaya

$H_0^1$ : Tidak terdapat pengaruh signifikansi upah terhadap etos kerja  
karyawan di UMKM Al-Amin Zarkasyieh Tasikmalaya

$H_a^2$ : Terdapat pengaruh signifikansi sanksi terhadap etos kerja karyawan di  
UMKM Al-Amin Zarkasyieh Tasikmalaya

$H_0^2$ : Tidak terdapat pengaruh signifikansi sanksi terhadap etos kerja  
karyawan di UMKM Al-Amin Zarkasyieh Tasikmalaya

$H_a^3$ : Terdapat pengaruh signifikansi upah dan sanksi terhadap etos kerja karyawan di UMKM Al-Amin Zarkasyieh Tasikmalaya

$H_0^3$ : Tidak terdapat pengaruh signifikansi upah dan sanksi terhadap etos kerja karyawan di UMKM Al-Amin Zarkasyieh Tasikmalaya